

DE ONDERWIJSVISITATIE **Specifieke lerarenopleiding (boek 4)**

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding

www.vluhr.be

Brussel - 17 december 2012

vluhr



**DE ONDERWIJSVISITATIE
SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING (BOEK 4)**

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:	5
	SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING	
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:	5
	SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING	
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 PROVINCIE ANTWERPEN

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van het CVO Provincie Antwerpen

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO PROVINCIE ANTWERPEN

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO Provincie Antwerpen. Deelcommissie 5 bezocht de opleiding op 2 en 3 mei 2011.

Het Centrum voor Volwassenenonderwijs Provincie Antwerpen brengt sinds 1 september 2002 alle provinciale centra voor volwassenenonderwijs in de provincie Antwerpen samen. Het CVO biedt een ruime waaier opleidingen aan, die voor de fusies verspreid over de verschillende onderwijsinstellingen werden ingericht. De relevante fusie- en omvormingshistoriek kan als volgt worden samengevat: in 1999 werd de GBP-opleiding vanuit het PHIAM-PHICOM (het gefusioneerde Provinciaal Hoger Instituut Antwerpen Mechelen en Provinciaal Hoger Instituut voor Communicatiemanagement) overgeheveld. Vervolgens fusioneerden in 2002 het Provinciaal Hoger Instituut voor Sociale Promotie (PHISP) en het Provinciaal Instituut voor Voedingsbedrijven Antwerpen (PIVA) tot het Provinciaal CVO Antwerpen (PCVOA). Vanaf 2002 kreeg de lerarenopleiding dan ook een stabielere basis in het CVO. Naar aanleiding van het decreet voor de lerarenopleidingen uit 2006, werd de GPB-opleiding uiteindelijk in september 2007 omgevormd naar een SLO. In 2010 kreeg het PCVOA de naam CVO Provincie Antwerpen en verhuisde de opleiding SLO, samen met de opleidingen hoger beroepsonderwijs (HBO), naar de nieuwe hoofdvestiging Plantijn in Antwerpen.

Het CVO Provincie Antwerpen behoort als centrum tot het provinciaal onderwijsnet. De inrichtende macht van het CVO Provincie Antwerpen is de Antwerpse provincieraad. Daarnaast behoort het CVO Provincie Antwerpen tot twee consortia, namelijk het consortium Volwassenenonderwijs Antwerpen (Volant), dat een regionale samenwerking tussen de CVO's en het Centrum voor Basiseducatie Antwerpen-Kapellen behelst, en het consortium Samen Stromen, een netoverschrijdend samenwerkingsverband tussen CVO's en centra voor basiseducatie uit de regio Mechelen. Op Vlaams niveau neemt de opleidingscoördinator van de SLO van het CVO Provincie Antwerpen deel aan de raad Levenslang en Levensbreed Leren van de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR). Daarnaast is het centrum betrokken bij het overleg van de Vereniging van Lerarenopleiders Vlaanderen (VELOV) en neemt de algemeen directeur deel aan het overleg van de adviesraad SLO en de decretale stuurgroep.

Via de SLO maakt het CVO Provincie Antwerpen deel uit van het Expertisenetwerk Lerarenopleiding Antwerpen (ELAnt), dat acht Antwerpse instellingen verzamelt en de kwaliteit en

professionalisering van het personeel binnen de lerarenopleidingen wil versterken. Daarnaast maakt de SLO-afdeling ook deel uit van het overlegplatform SLOVO, dat een aantal Vlaamse CVO's die een SLO inrichten, verenigt. Het doel is het programma en de structuur ervan, de verkaveling van de eindkwalificaties en de inhoudelijke invulling van de modules die de opleiding kenmerken, te bewaken en bij te sturen.

Het CVO Provincie Antwerpen heeft vier vestigingen: Plantijn, PIVA, Brialmont en Stabroek, waarvan enkel de laatste niet in de stad Antwerpen gelegen is. Aan het CVO wordt zowel secundair als hoger onderwijs ingericht. Op de vestiging Plantijn, waar de SLO wordt ingericht, worden nog vijf andere HBO-opleidingen en taalmodules ingericht. De lerarenopleiding aan het CVO Provincie Antwerpen kan zowel in avond- als in dagonderwijs worden gevolgd. Naast het reguliere traject biedt het CVO ook een LIO-traject aan. Het CVO Provincie Antwerpen trok met de SLO in het academiejaar 2010–2011 262 cursisten aan. De andere CVO-opleidingen die in dezelfde vestiging huizen, trokken ongeveer 300 cursisten 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 goed.

De commissie is van mening dat het niveau en de oriëntatie van de competentiegerichte opleidingsdoelstellingen voldoende zijn. De Specifieke lerarenopleiding van het CVO Provincie Antwerpen volgt integraal de basiscompetenties van de leraar zoals die decretaal werden vastgelegd. De opleiding wil zich verder profileren door accenten te leggen in de realisatie van bepaalde competenties, namelijk:

- aandacht voor de leerkracht als hart en centrum van het leerproces, waartoe zowel leren als het relationele aspect behoort;
- het attitudegehalte en de vaardigheden van een competentie;
- het reflecteren als middel om zich zelfsturend en autonoom verder te kunnen ontwikkelen en om te leren;
- kwalitatieve vakdidactiek (vakdidactische workshops);
- moderne vakdidactiek (onder andere in de vorm van vernieuwende didactische werkvormen) en een module e-learning;
- kwalitatieve stagebegeleiding, zowel in het LIO- als het reguliere traject.

De doelstellingen van de opleiding stellen de cursist volgens de commissie in staat te komen tot een volledige beheersing van de basiscompetenties op het niveau van een beginnende leraar. Ook de attitudes krijgen voldoende aandacht binnen de vooropgestelde competenties. De commissie herkent in de doelstellingen ook een eigen profilering van de SLO en waardeert dit.

De commissie waardeert de visuele voorstellingswijze van de doelstellingen in het 'hartjesmodel' met competenties en contextcirkels, wat de communicatie van de domeinspecifieke eisen naar de verschillende actoren binnen de opleiding ten goede komt, vooral naar docenten en cursisten. Deze grafische voorstelling wordt per module ontworpen en ter beschikking van de studenten gesteld. Hierin worden de basiscompetenties, die de kern per module vormen, weergegeven, als ook de aspecten die voorkomen binnen alle modules en die andere basiscompetenties helpen ontwikkelen. Ook de lectoren zijn vertrouwd met de doelstellingen en de grafische voorstellingen daarvan. De commissie meent wel dat de communicatie van de doelstellingen naar de stage-scholen momenteel te weinig aandacht krijgt.

De doelstellingen en de voorstelling van de na te streven competenties in het hartjesmodel maken volgens de commissie duidelijk dat de opleiding bij het opstellen van de doelstellingen rekening houdt met de afstemming op het cursistenpubliek. De integratie van eerder opgedane kennis in de te verwerven competenties en het centraal stellen van beroepservaring, zijn hierbij sterke punten.

De afstemming van de doelstellingen en het competentiemodel op de eisen van vakgenoten, en de daaraan gekoppelde verwachtingen en behoeften van het werkveld en het domeinspecifieke referentiekader, volstaat maar is volgens de commissie voor verbetering vatbaar. Een degelijke afstemming vraagt een betere communicatie van de opleiding naar de andere belanghebbenden. Om de gedragenheid van de doelstellingen te vergroten, meent de commissie dat de opleiding het werkveld nog meer dient te betrekken bij het opstellen ervan. Zij stelde vast dat het werkveld niet op een formele manier wordt betrokken bij het opstellen en actualiseren van de doelstellingen. Een formele, structurele bevraging van het werkveld dringt zich op. Ook de betrokkenheid van de studenten bij het opstellen van de doelstellingen en de afstemming op de noden van de instromende studenten verdienen meer aandacht. Daarnaast kan het toetsen van de doelstellingen aan de steeds wijzigende verwachtingen van de samenleving ten aanzien van het onderwijs, de actualiteit en accuraatheid van de doelstellingen optimaliseren.

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 CVO Provincie Antwerpen wil zich binnen de Specifieke lerarenopleiding richten op het uitbouwen van een krachtige leeromgeving die aangepast is aan de noden van de cursisten. Hierbij staan een weloverwogen studietoeraanbod, een breed publiek, een veelzijdige vorming in breedte en diepte, een aangenaam centrumklimaat en de kwaliteit in de lerarenopleiding centraal. Vanuit deze visie op leren en onderwijzen wil de opleiding in het programma ook aandacht besteden aan actuele ontwikkelingen in het werkveld en de bredere samenleving.

Voor de opbouw van het programma heeft de opleiding samen met de CVO's die deel uitmaken van SLOVO, gekozen om een structuurschema te volgen dat bestaat uit twaalf modules: zeven

theoretische en vijf praktijkmodules, die de basiscompetenties concretiseren in de leerdoelstellingen. De preservice-praktijk wordt daarbij geclusterd tot twee modules, wat de versplintering ervan in de theoretische modules tegengaat. De opleidingspraktijk wordt geïntegreerd in vijf modules in het reguliere traject. Het modeltraject telt vier semesters. Voor het LIO-traject wordt van deze structuur afgeweken, daar dit traject op twee semesters wordt voltooid. Hier wordt de inservice-praktijk volledig vervat in twee modules. De modules waarmee het programma werd opgebouwd, worden door de opleiding onderverdeeld in vier clusters. Het gaat om de didactische cluster, de maatschappelijke en beroepsgerichte cluster, de pedagogisch-organisatorische cluster en de psychopedagogische cluster. Daarnaast wordt gewerkt aan competenties die discipline- en moduleoverschrijdend zijn. Voor het programma maakt de opleiding tevens gebruik van het 'verkavelingsschema' van de SLOVO, dat erover waakt dat alle competenties aan bod komen. Binnen het programma van de Specifieke lerarenopleiding kunnen studenten ook zelf keuzes maken in modules, bijvoorbeeld de module e-DCs2 in plaats van de module DCs2.

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	-
Klasmanagement	3	-
Psychopedagogische competentie		
Psychopedagogische competentie	6	-
Didactische competentie (preservice)		
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 (inservice)		
Professioneel handelen in de onderwijspraktijk 1	15	
Professioneel handelen in de onderwijspraktijk 2	15	

De ECTS-fiches communiceren uiteindelijk concreet het verband tussen de basiscompetenties (eindkwalificaties), leerdoelstellingen en de inhoud. Ook de cursusteksten bieden de studenten duidelijkheid over de na te streven doelstellingen van de betreffende module.

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.

Het CVO Provincie Antwerpen koos samen met de CVO's die deel uitmaken van SLOVO voor een structuurschema dat bestaat uit twaalf modules. De basiscompetenties werden daarbij verdeeld over verschillende theoretische en praktijkmodules, wat resulteerde in een verkavelingsschema

dat de basis vormt voor de eindkwalificaties die men per module moet nastreven. De decretaal bepaalde basiscompetenties worden hierin volgens de commissie adequaat aan het opleidingsprogramma gekoppeld. Bovendien beschikt de opleiding over een eigen competentieprofiel, dat op basis van het verkavelingsschema werd opgesteld. Dit stelt de opleiding volgens de commissie in staat een heldere onderbouwing en verantwoording te geven van de verdeling van de tien basiscompetenties over de modules heen. Het LIO-traject, waarin er twee specifieke praktijkmodules zijn, is samengesteld voor cursisten die al in het onderwijs staan en voor wie de reële klassituatie haar eisen stelt. De cursisten zullen zich bepaalde vaardigheden dan ook sneller eigen moeten maken. De SLO van het CVO Provincie Antwerpen probeert de complexiteit van de opdrachten te verhogen en de cursist te evalueren op zijn/haar evolutie.

De commissie waardeert het dat elke module binnen het programma de basiscompetenties concretiseert in leerdoelstellingen. De ECTS-fiche van elke module communiceert het verband tussen de basiscompetenties, de leerdoelstellingen en de inhoud. De cursustekst geeft verder het verband tussen de inhoud en doelstellingen van die module aan. Omdat niet alle basiscompetenties aangeleerd kunnen worden binnen wel afgelijnde opleidingsonderdelen of modules, komen deze verder aan bod in de verschillende modules. Om die reden besteedt de opleiding ook extra aandacht aan belangrijke en moeilijker te bereiken competenties binnen verschillende modules. Dit is vooral het geval bij basiscompetenties die disciplineoverschrijdende elementen bevatten; de specifieke aspecten van deze competenties zullen benaderd worden in afzonderlijke module(cluster)s. De disciplineoverschrijdende aanpak komt bij uitstek tot uiting in de stagemodules. De beschrijving van de modules en de ECTS-fiches wijzen volgens de commissie op een adequate vertaling van de eindkwalificaties in leerdoelen per module. Ondanks deze maatregelen is de commissie van mening dat de vakdidactische invulling en de praktische oefeningen in de eerste modules volgens de commissie beperkt blijven. Vakdidactiek dient binnen het programma uitgebreider aan bod te komen, om cursisten optimaal te kunnen voorbereiden op de onderwijspraktijk en de basiscompetenties onder de functionele gehelen 'de leraar als inhoudelijk expert' en 'de leraar als begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen' te kunnen bereiken. De vakdidactische workshops geven hiertoe wel al een aanzet, maar zijn volgens de commissie nog niet aan de maat. De commissie waardeert wel dat opleiding het aanbod vakdidactiek in de stage voldoende opvolgt. Tot slot stelt zij dat de competenties onder het functionele geheel 'de leraar als innovator' niet goed zichtbaar gemaakt worden in het programma van de opleiding.

De communicatie over het programma en de link met de doelstellingen naar de cursisten verloopt goed. De commissie meent wel dat het programma slechts beperkt gekend is bij de stage-mentoren en stagescholen, en meent dat de communicatie naar deze partners een verbeterpunt.

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 een sterke professionele gerichtheid kent. De opleiding wordt afgestemd op de actuele vernieuwingen en eisen die vanuit het onderwijsveld en het lerarenberoep gevraagd worden. De SLO van het CVO Provincie Antwerpen hanteert vier pijlers voor de ontwikkeling van het curriculum: overleg in vakwerkgroepen en intervisie, de behoeften van het werkveld en cursisten, overleg met collega-CVO's van het overlegplatform SLOVO en ELAnt, en de evaluatie door de lector. Hiermee houdt de opleiding volgens de commissie rekening met actuele ontwikkelingen in de onderwijswereld en het werkveld, zoals de toenemende aandacht voor autisme en leerstoornissen. Op basis van de gevoerde gesprekken

kan de commissie ook besluiten dat afgestudeerden en cursisten tevreden zijn over de praktijkgerichtheid van de opleiding. Aanvullend maakt de opleiding gebruik van externe professionals om de professionele gerichtheid van het programma te versterken. Het gaat om docenten vanuit andere opleidingen van het CVO Provincie Antwerpen of professionals uit andere organisaties. De praktijkgerichtheid van het programma wordt tevens versterkt door het werken met casussen en praktijkvoorbeelden in de lessen. De commissie waardeert het dat lectoren hierbij gebruikmaken van hun eigen expertise en ervaringen.

De stage is een belangrijk onderdeel van de opleiding om de praktijkgerichtheid te garanderen. De observatiestage dient te gebeuren binnen twee verschillende onderwijsvormen, met minstens twee mentoren en binnen één semester. De commissie waardeert de variatie. Ook oefenlessen die worden gegeven aan de andere cursisten komen in de eerste modules aan bod. In het tweede semester van de opleiding omhelst het programma een observatiestage. De echte praktijkervaring volgt later in de praktijkmodules. Het programma omvat twintig stage-uren inservice-training (doestage in secundaire scholen), wat de commissie beperkt vindt. Zij is tevens van mening dat de stage pas laat in het programma aan bod komt. Het contact met de beroepspraktijk dient volgens hen al eerder te gebeuren, zodat de cursisten tijdig voeling krijgen met de context waarin zij zullen worden tewerkgesteld. De nood aan eerdere stagemomenten is ook aanwezig bij de cursisten. De commissie meent dat een vroegere nadere kennismaking met de klaspraktijk ook de reflectie in andere modules ten goede kan komen.

Naast deze aandacht voor de professionele gerichtheid van de opleiding worden in de vakgroepen drie academisch gerichte pijlers verwerkt:

- 1) het verzorgen van up-to-date en vernieuwend onderwijs,
- 2) ondersteuning door bevindingen uit het wetenschappelijk onderzoek en
- 3) nascholing, eventueel gekoppeld aan maatschappelijke dienstverlening.

De commissie stelde vast dat het cursusmateriaal voldoende gebaseerd is op wetenschappelijke vakliteratuur. Daarnaast wordt van de cursisten ook verwacht dat zij zelfstandig vakliteratuur opzoeken en doornemen. Bij elke cursus wordt dan ook een bibliografie voorzien, waarnaar de cursisten kunnen teruggrijpen. De vakliteratuur zelf wordt aangeboden in verschillende vormen (multimedia/digitaal, externe websites...). De cursisten van de opleiding worden daarnaast ook betrokken bij lopende, praktijkgerichte onderzoeksprojecten in het werkveld of lopend onderzoek, zoals het 'Klimop!'-project. Cursisten worden ook gestimuleerd om nascholingen te volgen, onder meer via opdrachten binnen modules, die ingaan op de academische of professionele aspecten van het lerarenberoep.

Naast de betrokkenheid op actuele wetenschappelijke ontwikkelingen en onderzoeksprojecten, besteedt de opleiding naar de mening van de commissie ook aandacht aan actuele ontwikkelingen in het vakgebied, de discipline en de beroepspraktijk, zoals werken in een elektronische leeromgeving, onderwijsstijlen van leraars en de leerpatronen van leerlingen. De commissie waardeert het ook dat men aandacht heeft voor de inhoudelijke context van het leren. De onderwijscontext wordt vandaag immers gekenmerkt door een grootstedelijke context, de diversiteit van de leerlingenpopulatie, de grote mondigheid van alle betrokkenen bij het onderwijs, de mondialisering en de mediatisering. Deze ontwikkelingen worden de cursisten binnen de SLO bijgebracht in alle modules, om hen derhalve voor te bereiden op de praktijk. In de pedagogisch-organisatorische modules wordt de theorie aangaande deze ontwikkelingen aangebracht, in de andere modules worden deze inzichten geïntegreerd en vertaald naar toepassing in de praktijk. Ten slotte is er in de opleiding extra aandacht voor taalvaardigheid, diversiteit, multiculturaliteit en pluralisme. Naar de mening van de commissie gebeurt dit op een adequate wijze.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

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

De inhoudelijke samenhang van het programma van de Specifieke lerarenopleiding van het CVO Provincie Antwerpen wordt volgens de commissie gewaarborgd door het structuurschema. De samenhang van het programma wordt verder ondersteund door het zogenaamde 'hartjesmodel', dat als richtsnoer voor alle betrokkenen van de opleiding geldt. De verdeling tussen de theoretische en praktijkgerichte modules, zoals uitgetekend in het structuurschema, is volgens de visitatiecommissie erg adequaat. De alumni lieten de commissie weten dat de horizontale samenhang van het opleidingsprogramma meer zichtbaar wordt naarmate men vordert in het traject. Uit de gesprekken met de docenten bleek ook dat de vakwerkgroepen een rol hebben in het bewaken van deze horizontale samenhang. De commissie heeft verder kunnen vaststellen dat een overlapping van de onderdelen daarbij nauwelijks voorkomt. De samenhang van het programma wordt vervolgens bepaald door de leerlijnen. Er worden vier leerlijnen gehanteerd: van theorie naar praktijk, van virtueel naar reëel, van kennis verwerven over inzicht naar integratie, en van algemeen naar specifiek. De leerlijn van eenvoudig naar complex en geïntegreerd is volgens de commissie ondersteunend voor de samenhang van het programma. Zij stelt zich wel vragen bij de andere geformuleerde leerlijnen, die eerder algemene principes omvatten dan echte leerlijnen.

De modulaire aanpak van het programma biedt de cursist een grote mate van flexibiliteit. Een cursist kan binnen de opleiding kiezen tussen het modeltraject, een individueel aangepast traject en een LIO-traject. Alle modules worden steeds in gecombineerd onderwijs aangeboden. De commissie waardeert deze mogelijkheid en is positief over het LIO-traject. Over het algemeen waarderen cursisten en alumni deze flexibiliteit. De commissie vindt een goed evenwicht tussen 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 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 gerealiseerd worden, met een logische leerlijn die start met kennisverwerving, vervolgens aandacht besteedt aan het verwerven van inzichten en het verwerken ervan in toepassingen, en eindigt met de integratie van de opgedane kennis en vaardigheden. De didactische modules worden aangevuld en ondersteund door theoretische modules, die worden gegroepeerd in drie deelgebieden: maatschappelijke en beroepsgerichte competenties, pedagogisch-organisatorische competenties en psychopedagogische competenties. De cursisten worden geadviseerd al aan het begin van de opleiding een pedagogisch-organisatorische module te volgen om sneller zicht te krijgen op de taak van leraar.

De commissie besluit dat de opleiding met haar verschillende trajecten voldoende flexibiliteit toont en voldoende beantwoordt aan de noden van de cursisten, zonder de basiscompetenties en de samenhang van het gehele traject uit het oog te verliezen. In de verschillende trajecten, het modeltraject, het LIO-traject en de individuele trajecten, wordt door de volgtijdelijkheid en de leerlijnen zo veel mogelijk de samenhang van het gehele programma bewaakt, ook met betrekking tot de keuzemogelijkheden. De commissie is wel van mening dat een betere spreiding van de concrete schoolpraktijk te overwegen valt. Hoewel de commissie besluit dat het programma van de Specifieke lerarenopleiding in zijn geheel evenwichtig is ten aanzien van praktijk en theorie, stelt zij vast dat de stage pas overwegend op het einde van de opleiding aan bod komt. Nochtans is er vanuit de cursisten en de afgestudeerden een duidelijke wens om reeds in het begin van

de opleiding kennis te kunnen maken met de reële klaspraktijk. Meer integratie van praktijk en theorie vanaf de aanvang van het opleidingsprogramma kan voor een grotere verticale en horizontale samenhang zorgen.

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 voert zowel kwalitatieve als kwantitatieve metingen met betrekking tot de studietijd uit. Hierbij houdt ze voor ogen dat elk studiepunt 25 à 30 uren studietijd dient in te houden, opdat een volledig programma 1560 uren studietijd zou bevatten. Daarvan wordt 720 uur als lestijden voorzien, waarvan 50 procent in contactonderwijs en 50 procent in afstandsonderwijs. De kwalitatieve metingen bestaan uit focusgroepen met afgestudeerde cursisten. De opleiding stelt dat deze informatie wordt aangevuld met evaluatiegesprekken, cursistentevredenheidsenquêtes en input uit de cursistenbegeleiding, maar het werd de commissie niet duidelijk op welke manier dit gebeurt. Uit een kwantitatieve meting die in het academiejaar 2009–2010 werd uitgevoerd, bleek dat de studietijd dubbel zo hoog lag als het aantal contacturen. Omdat uit de kwalitatieve meting bleek dat er geen duidelijk verband was tussen de geregistreerde studietijd en de subjectieve studielast, is men in 2010–2011 voor het eerst een formele studiemeting gaan uitvoeren aan de hand van EvaSys (via het expertisenetwerk ELAnt). De resultaten van de metingen waren op het moment van het visitatiebezoek nog niet bekend. De visitatiecommissie moet dan ook besluiten dat deze formele, kwantitatieve studietijdmetingen pas recent en op beperkte schaal zijn ingevoerd. De opleiding heeft een systematisch programma opgezet om de methodologie van studietijdmeting op punt te zetten om zo de werkelijke studietijd zo geldig en betrouwbaar mogelijk te meten. De commissie meent dan ook dat de opleiding blijvend werk dient te maken van een systematische meting van de werkelijke studietijd. Dit kan het mogelijk maken na te gaan of de voorziene studielast zich correct verhoudt tot de werkelijke studietijd van de cursisten. De commissie kan momenteel moeilijk een uitspraak doen over het feit of de werkelijke studietijd aansluit bij de norm en de voorziene 60 studiepunten. Momenteel worden de resultaten van metingen nog niet verspreid en besproken met het lectorenteam, en is de opvolging ervan minimaal.

Ook een systematische meting van de studiebelemmerende en -bevorderende factoren kan meer inzicht verschaffen in de studeerbaarheid van het programma voor cursisten. Naar de mening van de visitatiecommissie heeft de opleiding onvoldoende zicht op de factoren die de studeerbaarheid van het programma voor cursisten bemoeilijken en bevorderen. De opleiding probeert de studeerbaarheid van het programma wel onder controle te houden door het nemen van een aantal acties die de studievoortgang moeten bevorderen. Elke cursist krijgt een intakegesprek. Het modulaire systeem creëert mogelijkheden voor tussentijdse vertraging, versnelling (bijvoorbeeld ten gevolge van EVC/EVK-procedures) of spreading. Binnen elk opleidingsonderdeel wordt duidelijk gecommuniceerd over de verwachtingen naar de cursisten. Verder probeert de opleiding de lesgroepen klein te houden om via voldoende begeleiding en feedback de studeerbaarheid te bevorderen.

Omdat de CVO-cursisten vaak een baan, gezin en sociaal leven combineren met de opleiding, biedt de opleiding hen gecombineerd onderwijs aan. Op die manier kunnen de lesdagdelen beperkt worden tot twee per week. Hoewel de commissie vaststelde dat de combinatie van een opleiding met een (onderwijs)baan, die de meeste cursisten aanhouden, zwaar is, oordeelt zij dat het mogelijk is om de gevraagde studietijd te leveren en dat het programma studeerbaar is. Dit werd tevens bevestigd door de vertegenwoordigers van de afgestudeerden van de opleiding. De commissie is ten slotte van mening dat een goede studiebegeleiding kan bijdragen tot de studievoortgang. Zij waardeert het dat individuele studiebelemmeringen op individueel niveau worden aangepakt.

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 steunt op vier pijlers. Het betrekken van de beginsituatie van de volwassen cursist (pijler 1) wordt door de opleiding verwezenlijkt door rekening te houden met de combinatie werk-gezin-sociaal leven-opleiding, en het aanpassen van didactische werkvormen en opdrachten. Verder mikt de opleiding op het aansluiten bij en het activeren van de voorkennis van de cursist, wat het leerproces van de cursist beïnvloedt. De beoogde kwaliteiten van het leerproces (pijler 2) betreffen de opbouw van het zelfsturend en autonoom leren, het belang van attitudes en persoonlijke ontwikkeling, en het transfergericht werken. Bij dat laatste wordt bedoeld op de mogelijkheid van leerkrachten om over te stappen naar een andere context dan die waarop specifiek voorbereid werd. Het creëren van een krachtige leeromgeving (pijler 3) bestaat uit een geleidelijke voorbereiding op het leren in de realiteit, waarvoor een evenwicht tussen praktijk en theorie bestaat, een geleidelijk opgebouwde complexiteit en realiteit, een inbedding in authentieke leersituaties en werkelijkheidsnabijheid, de stimulans tot specifieke kennisconstructie door een algemeen kader aan te reiken (gebeurt zowel in praktijk- als theoriemodules), het leren van elkaar in groep en de aandacht voor nieuwe werkvormen. De evaluatie van de beoogde doelstellingen (pijler 4) is gericht op het evalueren van de basiscompetenties. Hiervoor worden niet enkel de kenniscomponent, maar ook de verworven inzichten en vaardigheden door de cursist in rekening genomen. Een vijfde aanvullende pijler betreft de ruimte die men laat opdat de cursist de opleiding zelf kan invullen en organiseren. De opleiding gaat er immers vanuit dat betrokkenheid een teken is van het ontwikkelen van de basiscompetenties op een fundamenteel niveau. De opleiding realiseert die betrokkenheid aan de hand van een gedeelde sturing, het aanreiken van keuzemogelijkheden (op het vlak van leertrajecten, en de verwerking van leerinhouden en competenties) en de responsabilisering van de cursist. De commissie waardeert het dat het didactische concept gericht is op het verwerven van de basiscompetenties, en meent dat het goed is afgestemd op de leersituatie van de cursisten en adequaat wordt geïmplementeerd.

De lectoren hanteren werkvormen in functie van vijf factoren die een krachtige leeromgeving moeten realiseren: cursistenactiviteit, cursisteninitiatief, werkelijkheidsnabijheid, aansluiting bij het niveau van de lerende cursist, en sfeer en relatie. Dit resulteert volgens de commissie in werkvormen die afwisselend en vaak ook interactief zijn, en dit zowel tijdens de contactmomenten als via het afstandsonderwijs. In theoretische modules wordt het klassieke doceren gecombineerd met onderwijsleergesprekken en toepassingsgerichte werkvormen (oefeningen, opdrachten...), die indien mogelijk gerelateerd worden aan een reële casus. Omdat de opleiding naast de kennisvergaring ook wil werken aan vaardigheden en attitudecompetenties, wordt ook gewerkt met werkvormen als rollenspel en ervaringsoefeningen. Ten slotte wordt ook op metaniveau met de werkvormen omgegaan om de cursisten praktische voorbeelden aan te reiken voor de eigen

praktijk. In de praktijkmodules wordt ingezet op oefenmomenten en -lessen die de cursisten zelf verzorgen, om tevens reflectie met de andere cursisten mogelijk te maken. Kleine lesgroepen laten het toe de leermogelijkheden binnen een heterogene groep te verhogen en de leeromgeving krachtiger te maken. De commissie is echter van mening dat voortdurende reflectie over de wenselijke groeperingsvormen en de criteria op basis waarvan groepen worden ingedeeld, nodig is. In het afstandsonderwijs wordt naast klassieke opdrachten ook gewerkt met collaboratieve en multimediovormen (filmpjes, externe websites en interactieve opdrachten). De opdrachten worden zodanig opgesteld dat ze steeds aansluiten bij de leefwereld, de leerbehoeftes en de persoonlijke situaties van de cursisten. De opdrachten lopen ook vaak doorheen de hele module, waarbij het doel is om de opgedane kennis en vaardigheden te integreren. De leerlijn 'van theoretisch naar praktisch' vormt daarbij een leidraad. De commissie meent dat de leermiddelen ingezet worden in lijn met het didactische concept.

Aangezien de opleiding met gecombineerd onderwijs werkt, wordt frequent gebruikgemaakt van het elektronische leerplatform Smartschool voor e-learning. Deze leeromgeving vereenvoudigt de communicatie en verlaagt de drempel in het contact tussen de cursist en de lector. De samenwerking tussen de cursisten onderling wordt mogelijk gemaakt via het elektronische leerplatform. Dit stimuleert de onderlinge samenwerking en het delen van expertise. Daarnaast biedt het ook de mogelijkheid om feedback te geven bij opdrachten en raken de cursisten al vertrouwd met een elektronische leeromgeving, waar ook veel secundaire scholen in investeren. De commissie is eveneens tevreden over de kwaliteit van het overige leermateriaal, dat ook vlot toegankelijk is voor de cursisten.

De alumni en de cursisten zelf ervaren de opleiding als praktijkgericht met voldoende theoretische componenten. Alhoewel de opleiding veel aandacht schenkt aan zinvolle opdrachten, is het onduidelijk dat alle cursisten de meerwaarde ervan ervaren. Ook de commissie is van mening dat de meerwaarde van sommige opdrachten onvoldoende is. Cursisten en commissie zijn wel tevreden over de reflectiemomenten die ingebouwd worden bij dergelijke opdrachten. De cursisten ervaren de digitale leeromgeving als een zinvol werkmiddel en een bruikbare ondersteuning tijdens het leerproces. De visitatiecommissie besluit dat de variatie aan werkvormen ruim is en dat daarnaast ook aandacht wordt besteed aan kwaliteitsvolle en innovatieve onderwijsvormen, zoals het gecombineerd onderwijs. Zij waardeert sterk de inductieve opbouw van de modules en de zorg voor praktijk- en stagebegeleiding.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

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

De opleiding beschikt volgens de commissie over een degelijk evaluatiebeleid. Zij organiseert evaluaties op verschillende momenten doorheen het academiejaar en in verschillende vormen. De commissie is erg tevreden over de aanwezige variatie en de professionele aanpak van beoordeling en toetsing over het hele programma heen.

Aan het eind van elk semester is er een examenperiode. Deze periodes beslaan telkens twee weken en worden voorafgegaan door een lesvrije studieweek. Tijdens de evaluatieweken worden summatieve kennis- en inzichttoetsen gehouden voor de theoretische modules. Alle informatie over de evaluatie en examinering is opgenomen in de ECTS-fiches, die de studenten kunnen raadplegen. Het examenrooster zelf wordt ongeveer zes weken voor de evaluatieweken bekendgemaakt. Cursisten met een geldige reden kunnen een vervroegd examen of inhaalexamen vragen. Daarnaast kan de directie ook vóór de deliberatie een inhaalevaluatie toestaan in dezelfde

evaluatieperiode. De tweede examenperiode vindt plaats eind augustus en begin september voor de theoretische modules. De evaluatie van de stagemodules en de praktijkmodules kan niet plaatsvinden in de tweede zitting; die modules moeten opnieuw worden opgenomen. De deliberatie volgt in de week na de examenperiodes.

Buiten de evaluatieperiodes wordt in de opleiding gebruikgemaakt van permanente evaluatie, onder meer aan de hand van opdrachten in alle theoretische modules en de opleidingspraktijk. Daarnaast doet men een beroep op zelfevaluatie en peer-assessment via het forum op de elektronische leeromgeving of gedurende de lesmomenten. Binnen bepaalde modules wordt een portfolio samengesteld. De stage wordt geëvalueerd door middel van tussentijdse feedback op basis van een observatie en een eindevaluatie na een tweede observatie aan het einde van de stage. De stagebegeleider woont twee lessen bij, een aan het einde van het eerste deel van de stage en een na de tussentijdse evaluatie, maakt een lesverslag – dat samen met de mentor en de cursist besproken wordt – en beoordeelt en bespreekt de stagemap en het verloop van de stage met de cursist. De cursist dient ook een zelfevaluatie te maken en te presenteren in een gesprek met de stagebegeleider en de stagecoördinator. Nadien volgt een bespreking met de mentor en de cursist. Bij problemen gaan stagebegeleiders een derde keer observeren met een collega. Voor de uiteindelijke beoordeling worden ook de feedback van de stagementor uit de stageschool, de portfolio en het stagedossier in rekening gebracht. De commissie is in het bijzonder tevreden over deze goed uitgewerkte portfolio's van de cursisten en de uitgebreide evaluatiecriteria voor de stage. Voor het LIO-traject zijn er op jaarbasis twee bezoeken, zowel in het eerste als in het tweede semester. De stagemap wordt al na het eerste semester beoordeeld. Er volgt een tussentijdse feedback met aandachtspunten voor het tweede semester.

De commissie waardeert het dat de opleiding feedback ziet als een cruciaal gegeven in het leerproces. Over afgelegde examens en ingeleverde opdrachten kunnen cursisten feedback ontvangen op de proclamatedag of tijdens de daarop volgende feedbackweek. Op eigen initiatief kunnen cursisten die terugkoppeling ook al bekomen tijdens het academiejaar. De cursisten lieten de commissie weten dat deze feedback soms laattijdig komt en niet voor alle opdrachten volstaat. Gedurende de deliberaties wordt tevens bepaald welke lectoren feedback moeten voorzien voor specifieke cursisten. Soms houdt dit ook een doorverwijzing in naar de cursistenbegeleider, die instaat voor leer-, motivatie- of sociale problemen. Tijdens de stage krijgen de studenten op geplande tijdstippen feedback, zodat ze hun handelen kunnen bijstellen. De commissie is tevens van mening dat de schoolstage voldoende meetelt in de totale beoordeling van de cursisten.

De communicatie over de beoordeling, de toetsing en de examens is volgens de commissie erg helder, wat wijst op een transparante evaluatie. De richtlijnen en criteria zijn duidelijk, wat mee heeft geleid tot de goed uitgewerkte portfolio's van de cursisten. Ook intern wordt frequent overlegd over de wijze van evalueren. De vakvergaderingen spelen hierin een belangrijke rol. De commissie waardeert dit structureel overleg en de al geleverde inspanningen ten aanzien van competentiegericht evalueren. Tot slot meent de commissie dat op een adequaat niveau wordt getoetst. Zij is tevreden over het niveau van de examenvragen, opdrachten en werkstukken.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als goed.

De opleiding hanteert de decretaal voorziene toelatingsvoorwaarden voor de bachelor-masteropleiding. Personen met een getuigschrift secundair onderwijs dienen eerst het opstaptraject te volgen. Wat het LIO-traject betreft, wordt een beginnende leerkracht toegelaten indien hij/zij minstens vijfhonderd lestijden op jaarbasis is tewerkgesteld.

De opleiding wil de diversiteit van de instroom groot houden, wat volgens de commissie strookt met de pluralistische visie van het CVO. Daarnaast waardeert de commissie de inspanningen om cursisten met een sociale of economische achterstand de kans te geven de opleiding aan te vatten door de financiële drempel laag te houden. Er wordt ook geïnvesteerd in een remediërend- en cursistenondersteunend beleid voor cursisten met een moeilijk leertraject in hun verleden. De visitatiecommissie heeft ook kunnen vaststellen dat de aanwezige diversiteit en heterogeniteit geen afbreuk doen aan de aansluiting van het programma bij de cursisteninstroom. De visitatiecommissie vindt dat de heterogene instroom een meerwaarde is en dat de opleiding daarvan ook bewust gebruikmaakt. Ondanks het feit dat het centrum vindt dat de positieve effecten van heterogeniteit opwegen tegen de negatieve, ontwikkelt het centrum hieromtrent een nieuw en duidelijk beleid. Hoewel zij de grote heterogeniteit algemeen een meerwaarde vinden, lieten de cursisten de commissie weten dat deze heterogeniteit het bijvoorbeeld soms moeilijk maakt om opdrachten voor iedereen zinvol te maken, vooral ten aanzien van vakdidactiek.

Gelet op de aanwezige diversiteit in de instroom zou de opleiding volgens de commissie meer inspanningen moeten leveren om zich beter te informeren over het instroomprofiel. Momenteel bestaat het algemene instroomprofiel uit twee grote groepen. Enerzijds de B-stroomcursisten, die een diploma secundair onderwijs bezitten of cursisten die doorstromen vanuit het brugprogramma, en anderzijds de C-stroomcursisten, die een bachelor- of masterdiploma bezitten. Zowat 30 procent van de cursisten stroomt in vanuit een beroepsgerichte opleiding in het regulier secundair onderwijs (TSO of BSO). Zeventig procent volgde een opleiding op het niveau van hoger of universitair onderwijs, waaruit men academisch gerichte competenties meeneemt. Ongeveer 10 procent heeft een combinatie van de beide als vooropleiding. Een meer gedetailleerd inzicht in de verschillende instroomprofielen kan volgens de commissie leiden tot een betere aansluiting op de voorkennis van cursisten en hun noden ten aanzien van studiebegeleiding en werkvormen. De opleiding beschikt ook niet over slaagcijfers in functie van de vooropleiding.

Een aanzienlijk deel van de cursisten stroomt in het LIO-traject in. Een derde van de cursisten bezit al ervaring als leerkracht bij het aanvangen van de Specifieke lerarenopleiding. Tijdens de opleiding worden cursisten gestimuleerd om de eerder verworven competenties te integreren en te ontwikkelen tot de specifieke (vakgebonden en algemene) beroepsgerichte en academische (vakgebonden en algemene) competenties van de leraar. De commissie waardeert de wijze waarop de inhoud van het LIO-programma is afgestemd op deze instroom. De visitatiecommissie vindt daarnaast dat de eerder inductieve aanpak in heel wat modules duidelijk inspeelt op de mogelijkheden en verwachtingen van de (volwassen) cursistenpopulatie.

Voor anderstalige cursisten met een taalvaardigheidsprobleem in het Nederlands, wordt de 'Opstapmodule Taalvaardigheid' aangeboden. Omdat de beheersing van de Nederlandse taal een noodzakelijke voorwaarde is om tewerkgesteld te worden in het Vlaamse onderwijs, adviseert de opleiding cursisten met een grote taalachterstand de opleiding te onderbreken en in een gespecialiseerde opleiding de beheersing van het Nederlands eerst te verbeteren. Voor ICT-vaardigheden wordt tevens een enquête afgenomen en worden cursisten desgevallend doorverwezen naar de opstapmodule 'Taalvaardigheid, onderdeel ICT'.

De visitatiecommissie heeft kunnen vaststellen dat de opleiding ook rekening houdt met de individuele noden van cursisten door flexibiliteit te bieden. De flexibele leerwegen zijn zichtbaar in het LIO-traject, in het modulaire systeem en het gecombineerde onderwijs, dat ook flexibiliteit in het reguliere traject mogelijk maakt. Enkel de didactische cluster moet gerespecteerd worden in haar volgtijdelijkheid. Daarnaast komt het programma tegemoet aan de noden van volwassenen die een opleiding combineren met een gezin en professionele verplichtingen. De Specifieke lerarenopleiding biedt immers gecombineerd onderwijs aan: een combinatie tussen contact- en

afstandsonderwijs, wat differentiatiemogelijkheden biedt op het vlak van verwerkingstijd, het uitdiepen van de basis volgens de interesses en het kunnen inspelen op de voorkennis van de cursisten via voldoende flexibiliteit. De commissie is wel van mening dat de opleiding moet blijven waken over de zwaarte van het programma voor het cursistenpubliek.

Tot slot is er volgens de visitatiecommissie een duidelijk beleid aanwezig ten aanzien van elders verworven competenties en kwalificaties. Het vrijstellingenbeleid van de opleiding is afgestemd op de individuele cursist en zijn ervaring en/of kennis. EVK kunnen automatisch bekomen worden op basis van vooropleiding of op basis van een vrijstellingsproef. EVC worden toegekend op basis van relevante ervaring. In dat geval worden vrijstellingsproeven gehouden voor de betreffende modules, zoals het maken van een lesvoorbereiding en het geven van een proefles aan lectoren van het CVO. De proeven vinden plaats in het begin van het semester, zodat cursisten zich desgewenst nog voor andere opleidingsonderdelen kunnen inschrijven. Een bijkomende voorwaarde is dat de cursist minstens twee jaar halftijds lesgeeft, en dat de cursist een vrijstellingsaanvraag en een attest dat de aard en duur van de functie/ervaring omschrijft van de werkgever, inlevert.

De commissie stelt de flexibiliteit ten aanzien van de cursisten op prijs, te meer omdat deze flexibiliteit niet ten koste gaat van de realisatie van de basiscompetenties. Uit de gevoerde gesprekken blijkt ook dat de cursisten en afgestudeerden erg tevreden zijn over de organisatie en flexibiliteit van het opleidingsprogramma. Deze aanpak strookt ook met de onderwijsvisie van de opleiding.

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	goed

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 stelde vast dat de opleiding zich bewust is van het tekort aan aandacht voor een aantal functionele gehelen in het opleidingsprogramma, zoals 'de leraar als innovator' en 'de leraar als inhoudelijk expert'. De commissie stelde dan ook vast dat zij al inspanningen leverde om hieraan tegemoet te komen en dit in de toekomst nog zal versterken.

Hoewel de commissie op basis van de beschikbare gegevens niet met zekerheid kon vaststellen dat de werkelijke studietijd aansluit bij de norm van 60 studiepunten, heeft zij geen indicaties ontvangen dat deze studietijd niet overeenstemt met wat voorzien is. Aangezien de opleiding een systeem van formele studietijdmetingen aan het opzetten is, meent de commissie dat zij aan dit tekort kan tegemoetkomen. Daarnaast meent zij dat de sterke punten doorheen de andere facetten van dit onderwerp voldoende compenseren voor dit onderdeel en het facet 'relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma' om de cursisten voor te bereiden op de onderwijspraktijk.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

Het personeelsbeleid bepaalt dat aanwervingen binnen het CVO Provincie Antwerpen gebeuren door de directeur en de adjunct-directeur, eventueel in samenspraak met de opleidingscoördinator en dat deze nadien worden voorgelegd aan de inrichtende macht, het Antwerpse provinciebestuur, die met een besluit van de bestendige deputatie de aanwerving bevestigt. Tot nu toe gebeurde het vaak dat personeelsleden bevorderd werden door de inrichtende macht via het klassieke patroon 'interim-TABD-TADD-vaste benoeming'.

Het CVO hanteert een functionerings- en evaluatiebeleid zoals dit werd voorgeschreven door de inrichtende macht. Bij indiensttreding krijgt ieder personeelslid al een eerste en tweede evaluator aangeduid. Binnen de opleiding moet de evaluator oordelen hoe een personeelslid in zijn functie presteert op basis van een nauwkeurige en objectieve inschatting van zijn/haar inzet, geschiktheid, prestaties en verdiensten. De opleiding kiest voor een procesmatige evaluatie, waarin ook ondersteuning en begeleiding een plaats krijgen.

Wat de functioneringsgesprekken betreft, voert de opleiding verder uit wat decretaal werd bepaald in 2007. Binnen de twee jaar worden drie functioneringsgesprekken gehouden. Bij een negatieve evaluatie volgt er weer een na zes tot acht maanden. Bij twee negatieve evaluaties kan het ontslag volgen. Daarnaast worden beroepsprocedures en een sociaal vangnet (naar aanleiding van ontslag) voor personeelsleden voorzien. Het is vooral via de functioneringsgesprekken dat de impact van de kwaliteiten bij aanstelling, bevordering, evaluatie en opvolging een doorslag kan geven in de functiebeschrijving van het personeelslid. Zo kregen sommige lectoren, naast hun onderwijsopdracht, coördinatoruren (voor trajectbegeleiding, ondersteuning elektronisch leren...) toegewezen. Ook op het vlak van ondersteunende opdrachten en administratieve ondersteuning wordt dit diversificatiebeleid gevoerd om de juiste functie aan de juiste personeelsleden toe te wijzen.

Het professionaliseringbeleid heeft als doel de eigen onderwijspraktijk en die van (aspirant-)leerkrachten te verbeteren. De opleiding houdt hierbij rekening met de noden van het individu, maar ook met de behoeften binnen het hele opleidingsteam.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

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

De kwaliteit van het personeel wordt in eerste instantie gewaarborgd door de voorwaarde van een masterdiploma en een getuigschrift pedagogische bekwaamheid voor iedere docent. De commissie is erg tevreden over deze achtergrond van de personeelsleden, die efficiënt wordt gekoppeld aan de modules en volstaat om de vooropgestelde competenties aan bod te laten komen. In de module DCS2, waarin vakspecifieke workshops aan bod komen, wordt gewerkt met gastlectoren die ervaring hebben in het secundair onderwijs of vakspecialist zijn. De expertise van de lectoren wordt tevens gevoed door hun professionele activiteiten in het werkveld. Een aantal docenten heeft een deeltijdse opdracht in het CVO en een andere deeltijdse opdracht, waarin expertise wordt opgedaan die men kan inzetten in de lessen.

De betrokkenheid van het personeel bij de opleiding lijkt eerder beperkt vanwege de vele deeltijdse aanstellingen. Het CVO voert daarom de laatste jaren een beleid waarin de globale opdrachten

worden verhoogd om zo de betrokkenheid te vergroten. Men probeert de tijdsinvestering van de personeelsleden dan ook te optimaliseren door bijvoorbeeld minder frequente maar erg efficiënte vergaderingen te organiseren. De commissie waardeert het dat de opleiding streeft naar een combinatie van een kleine groep docenten met een grotere aanstelling om de opleiding te dragen, en kleinere opdrachten om de aanwezigheid van voldoende expertise in de opleiding en een kwaliteitsvol opleidingsprogramma te garanderen. Enerzijds voert de opleiding een opendeurpolitiek, waarbij problemen zonder veel hiërarchische drempels kunnen gecommuniceerd worden naar de directie om onmiddellijke bijsturing mogelijk te maken. Dit sluit aan bij de laagdrempeligheid vermeld in de visie van centrum en opleiding. Anderzijds zijn er structuren ontwikkeld die zorgen voor een permanente opvolging van de opleiding. Zij staat in voor de onmiddellijke opvolging en de nodige bijsturing.

De commissie waardeert de verscheidenheid aan nascholingsinitiatieven binnen de opleiding. Er wordt met betrekking tot professionalisering ingezet op externe en interne nascholingen, studiedagen, colloquia en congressen die focussen op zowel inhoudelijke als methodologische aspecten met betrekking tot het opleiden van de leraar en het eigen onderwijs. Ieder personeelslid wordt aangespoord om minstens één nascholing per jaar te volgen; voor ieder van hen wordt hiervoor een budget van 250 euro voorzien. De lectoren mogen zelf nascholingen voorstellen, en daarnaast doet de directie een aanzet om bepaalde nascholingen te volgen, ten einde afwezige competenties binnen het korps aan te vullen. De commissie stelde echter vast dat deze stimulans niet voor alle personeelsleden volstaat en te vrijblijvend wordt opgevat. De opleiding zet ook in op professionalisering via vakliteratuur en netwerking in de verschillende samenwerkingsverbanden. De commissie mist evenwel een degelijk uitgewerkt professionaliseringsbeleid dat gekoppeld wordt aan een SWOT-analyse. Hiermee zouden de ontbrekende competenties in het korps beter kunnen worden gedetecteerd. Daarnaast kan een dergelijk professionaliseringsbeleid gekoppeld worden aan een evaluatiebeleid. Hoewel de commissie de al genomen evaluatie-initiatieven waardeert, stelde zij vast dat de personeelsevaluatie momenteel nog een te vrijblijvend karakter heeft.

De commissie waardeert het dat er structureel overleg is met lectoren die dezelfde modules geven. Tijdens deze vakvergaderingen bepalen docenten welke competenties op welke manier aan bod zullen komen en hoe dat wordt getoetst. Deze vakvergaderingen worden echter niet altijd systematisch georganiseerd, maar wanneer nodig. Ten tweede organiseert de SLO één of twee 'inspiratiedagen', waarin in groep wordt gewerkt aan onderwijsvernieuwing of het onderwijsproces zoals het in de instelling bestaat.

De begeleiding van (beginnende) lectoren laat zich op verschillende vlakken zien. Zij worden onder meer ondersteund bij het systeem 'gecombineerd leren' (ingericht in 2007–2008) door een ervaren collega. Bij het begin van het nieuwe schooljaar wordt het korps bevroegd over de noden met betrekking tot ondersteuning voor elektronisch leren. Zo kan de opleiding deze problemen gericht opnemen en verhelpen. De commissie meent dat de aanvangsbegeleiding nog systematischer en meer diepgaand kan worden uitgewerkt.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

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

De commissie stelt dat het personeelbestand net voldoende groot is om in de onderwijsopdrachten te voorzien. Zij begrijpt echter de vrees van de opleiding dat de capaciteit zal tekortschieten onder de toenemende druk van het stijgende aantal cursisten en het niet corresponderende aantal

lesurencursist dat wordt toegekend. De opleiding beschikt over 7,7 voltijdse eenheden onderwijzend personeel voor 241 cursisten. Het onderwijzende personeel liet de commissie weten dat de werkdruk aanzienlijk is. Vooral theoriemodules waarin aan interactief onderwijs wordt gedaan, lijden onder deze student-lectorratio. De opleiding wil immers hoe dan ook blijven inzetten op een goede cursistenbegeleiding met het oog op het toenemende aantal 'LIO-baners'. Ook in de administratieve en organisatorische omkadering is de werkdruk aanzienlijk. Het CVO probeert dit op te vangen door enkel administratieve medewerkers met minimaal een bachelordiploma tewerk te stellen, opdat zij tevens een deel van de organisatorische taken voor hun rekening kunnen nemen. De commissie is wel tevreden dat, ondanks de hoge werkdruk, de personeelsleden toch nog ruimte hebben voor professionaliseringsactiviteiten.

De beperkte inzet van personeelsleden voor de begeleiding van de cursisten baart de commissie zorgen. Voor de stagebegeleiding worden in totaal slechts 1,6 VTE voorzien. De commissie is van mening dat dit aantal eerder aan de lage kant is. De directie liet de commissie weten niet zozeer te rekenen in VTE maar in het aantal cursisten dat met een ingericht stage-uur kan worden begeleid. Uit de praktijk blijkt dat de opleiding rondkomt met 23 coördinatie-uren. Daarnaast beperkt de opleiding het aantal studenten in het LIO-traject tot maximaal 36. Het afgelopen jaar merkte de opleiding een stijging van 30 procent wat cursisten betreft. De stagebegeleiding werd prioritair uitgebreid. De commissie apprecieert deze inspanningen van de opleiding.

Binnen het personeel dat instaat voor de realisatie van het curriculum bevinden zich hoofdzakelijk deeltijdse ambten. De meerderheid van het personeel, 9 van de 20 tewerkgestelden, zit in de leeftijdscategorie van 30 tot 39 jaar. De meeste onderwijzende personeelsleden zijn vrouwen – 15 van de 20 actieve personeelsleden. Negentien van hen zijn statutair. De commissie is van mening dat de opleiding voldoende wordt gedragen door een aantal personeelsleden die een voldoende grote aanstelling in de opleiding betrekken.

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 is opgetogen over de materiële voorzieningen waarover de opleiding beschikt. Door een verhuis in 2010–2011 naar de campus Meistraat van de Plantijn Hogeschool kan de opleiding betere voorzieningen aanbieden. De verhuis past binnen de visie van de SLO en het CVO Provincie Antwerpen, die zich sterk richt op een krachtige leeromgeving. Zo kunnen de cursisten op de campus gebruikmaken van goed uitgeruste lokalen, de e-campus, het Educatief Multimedial Informatiecentrum (EMI), een cafetaria enzovoort. Het beheer van de faciliteiten ligt bij de

campusverantwoordelijke, in samenwerking met de directeur van het CVO. De dienstverlening in de bibliotheek of die met betrekking tot het EMI, ICT of de didactische voorzieningen is de verantwoordelijkheid van de Plantijn Hogeschool. Ook de bereikbaarheid van het secretariaat voor de cursisten is sinds de verhuis sterk verbeterd.

De infrastructuur van de campus waarvan de SLO van het CVO Provincie Antwerpen gebruikmaakt, laat zich opdelen in vijf groepen: onderwijslokalen, het EMI, de ICT-faciliteiten, de opleidingsgerelateerde infrastructuur en de extra faciliteiten. Er staan vijftien onderwijslokalen ter beschikking van de SLO, die alle voldoen qua capaciteit en didactische uitrusting (whiteboard, beamer, PC...) voor werkcolleges en theorielessen. Zo zijn er 5 lokalen met een capaciteit van meer dan 30 cursisten, een auditorium met een capaciteit van 150 cursisten en enkele kleinere auditoria (60 tot 90 cursisten), die men kan reserveren. Daarnaast kan het CVO ook computerlokalen reserveren. Die worden tevens ingezet voor zelfstudie en bieden toegang tot de elektronische leerruimte. Enkele lokalen bevatten een overheadprojector en een smartboard.

Ten tweede is er het EMI, dat de bibliotheek, mediatheek en het computerlandschap bevat. Het studielandschap bevat zeventig pc's en verschillende vergadertafels, naast een stille werkruimte. Cursisten kunnen er ook scannen, kopiëren en printen. De visitatiecommissie is tot de vaststelling gekomen dat de bibliotheek een uitgebreide collectie aan gedrukt en elektronisch materiaal ter beschikking stelt. De collectie boeken, tijdschriften, documentatiemappen en eindwerken van de bibliotheek is afgestemd op de vakgebieden die aanwezig zijn in het departement. De bibliotheek heeft ook de mogelijkheid tot IBL-aanvragen, wat de commissie gelukkig stemde. De commissie stelde vast dat er voldoende beroepsgerichte boeken maar minder academische boeken aanwezig zijn. Er is volgens de commissie evenwel voldoende achtergrondmateriaal om lessen op te bouwen. Vakdidactisch materiaal is volgens haar te beperkt aanwezig.

De cursisten vertelden aan de commissie dat ze best tevreden zijn over de ICT-faciliteiten. Het CVO heeft een computerpark van vierhonderd pc's, die alle verbonden zijn met het Plantijn-netwerk. De cursisten hebben toegang tot het merendeel van deze pc's. Het CVO Provincie Antwerpen investeert ook in zijn elektronische leeromgeving Smartschool, die zowel binnen als buiten de e-campus toegankelijk is voor de cursisten. De Plantijnhelpdesk is verantwoordelijk voor hardware- en softwareproblemen of -installaties. De opleidingsgerelateerde infrastructuur van de SLO bevat een taallabo voor taalleerkrachten in opleiding, montagecellen voor cursisten in de audiovisuele sector, DTP-faciliteiten voor grafische toepassingen en pc-lokalen voor informatieleerkrachten in spe. Ook andere vakspecifieke lokalen (aardrijkskunde, chemie...) zijn in een andere campus beschikbaar voor cursisten.

Over het algemeen vindt de visitatiecommissie de toegankelijkheid van de accommodatie vrij volledig. De campus Meistraat ligt in het centrum van Antwerpen, wat een goede bereikbaarheid verzekert. De campus ligt op wandelafstand van het centraal station en is vlot bereikbaar met andere vormen van openbaar vervoer. Het gebouw is toegankelijk voor mindervaliden, onder andere door de aanwezigheid van hellingen en een lift. De toegang tot bepaalde gedeeltes van het gebouw is enkel mogelijk indien de cursist of lector zich identificeert met de hulp van een badge.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als goed.

De visitatiecommissie vindt de structurele opbouw van de studentenbegeleiding een sterk punt in de opleiding. Zij acht het positief dat abiturienten goed worden geïnformeerd via de website

van het CVO Provincie Antwerpen. Daarnaast worden vragen schriftelijk, telefonisch en per e-mail beantwoord. Het is ook steeds mogelijk om zich spontaan bij de opleiding aan te melden of een afspraak te maken voor meer toelichting. Cursisten krijgen ook heel wat informatie over hun opleiding bij de inschrijving, in de vorm van folders over de opleiding en opleidingscheques, een structuurschema, een lessenrooster, een document om vrijstellingen aan te vragen en een academische kalender. Nieuwe cursisten worden ook geïnformeerd op een startavond, waarop het programma, de cursistenbegeleiding en het reglement worden toegelicht en een rondleiding wordt gegeven. Ook bij herinschrijving worden cursisten steeds geïnformeerd en geadviseerd.

De commissie is tevreden over de aanwezige trajectbegeleiding, die begint bij de inschrijving en verder loopt in het studietraject. De keuzes en behoeftes van de cursist staan in deze begeleiding centraal, met mogelijkheden voor een regulier traject, individuele aanpassingen of een LIO-traject. De opleiding neemt een flexibele houding aan ten opzichte van de trajectkeuze. Zo is het mogelijk dat een cursist omwille van pedagogische of didactische redenen nog tijdens het studiejaar in een ander traject terechtkomt. De commissie stelde met tevredenheid vast dat de trajectbegeleider bekend en bereikbaar is voor de cursisten. Deze zijn dan ook erg tevreden over de begeleiding.

Indien de cursist niet tevreden is, kan hij terecht bij de ombudspersoon. Dit gebeurt volgens de studietrajectbegeleiders regelmatig. Ook met het oog op de studievoortgang kunnen SLO-cursisten een beroep doen op een ombudspersoon. Deze bemiddelt bij klachten met betrekking tot evaluaties, zoals beschreven wordt in het evaluatiereglement van het CVO. Tijdens deliberaties waakt de ombudspersoon over de belangen van de cursist. Ook bij vakdidactische problemen treedt hij bemiddelend op tussen cursist en lector. Bij terugkerende problemen maakt hij een verslag op, waarna een directielid een functioneringsgesprek heeft met de betrokken lector.

Om de cursisten inhoudelijk te begeleiden, organiseert de opleiding tal van bijsturingsmogelijkheden voor de cursisten en intensievere contactmomenten, om aan de nood aan ondersteuning tegemoet te komen. Daarnaast legt men de nadruk op het ontwikkelen van vaardigheden en attitudes, om de zelfstandige vorm van leren te ondersteunen. De doelstellingen van de opleiding zijn daarnaast ook optimaal afgestemd op personen die al een werkervaring of opleiding achter de rug hebben en de opgedane kennis willen overbrengen als leraar. Voor praktijkgerichte modules worden zo klein mogelijke groepen gevormd, om de individuele begeleiding en feedback tijdens de contacturen te vergroten.

Voor psychosociale problemen beschikt de opleiding niet zelf over de nodige begeleiding. De commissie waardeert het dat zij in deze gevallen cursisten doorverwijst naar professionele hulpverlening. Tot slot zet de opleiding extra in op het sensibiliseren van lectoren en administratieve medewerkers om bijzondere aandacht te besteden aan de B-stroomcursisten op het vlak van leerconcept en leervaardigheden.

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 2008 is voor het structureel en permanent bewaken, en het verbeteren van de kwaliteit de functie van een kwaliteitscoördinator gecreëerd, in een aanstelling van 0,5 VTE. Deze werkt een visie op kwaliteitszorg uit in het 'Beleidskader kwaliteitszorg', dat de uitgangspunten, waarden, strategie en planning van de kwaliteitszorg uiteenzet. In het schooljaar 2009–2010 werd het huidige kwaliteitszorgsysteem geïmplementeerd. Het interne kwaliteitssysteem is gebaseerd op het European Framework for Quality Management-model, waarin het CVO de 'plan-do-check-act'-cyclus integreerde.

De opleiding beschikt nog niet over een kwaliteitshandboek op meetplan, maar het handboek is in volle ontwikkeling en zit op schema. In het verleden werden wel al bevragingen georganiseerd bij personeelsleden, cursisten, alumni en mentoren. De resultaten van bevragingen worden gecommuniceerd naar personeelsleden. Naast deze gestructureerde bevragingen organiseert de opleiding jaarlijks een inspiratiedag waarop het team aangezet wordt tot zelfreflectie over de gehele opleiding.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

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

De commissie constateerde tijdens haar bezoek een stapsgewijze ontwikkeling van kwaliteitszorg, waarbij men in de fase van sensibiliseren van het onderwijzende personeel zit. De kwaliteitszorgcoördinator van de instellingen is zich bewust van het feit dat de kwaliteitszorg nog in volle ontwikkeling is. De commissie erkent dat er beperkte middelen en omkadering voorhanden zijn, maar meent toch dat een meer systematisch kwaliteitszorgbeleid noodzakelijk is. Men werkt aan een strategisch plan 2011–2015 om de beleidskeuzes te kunnen expliciteren en deze duidelijk te communiceren. De opleiding stelt dat daarin een structurele opvolging van kwaliteitszorg zal worden opgenomen. Men voorziet een stuurgroep en een regiegroep, waaraan elke medewerker kan deelnemen. De commissie ondersteunt de intentie om het beleidsplan af te werken tegen juni 2011.

In de periode 2007–2010 werden metingen gehouden bij verschillende doelgroepen van de SLO: medewerkers, directie, inrichtende macht, cursisten, afhakers, alumni die als leraar werken en mentoren. De metingen richtten zich op de EFQM-domeinen leiderschap; beleid en strategie; medewerkers; management, partners, middelen en logistiek; processen; resultaat klanten; waardering personeel; maatschappij en eindresultaat. De metingen vonden plaats aan de hand van online-enquêtes, self-tests, zelfevaluaties, de dagboekmethode, telefonische enquêtes, gestructureerde vragenlijsten en individuele diepte-interviews. Op basis van deze metingen formuleerde de opleiding toetsbare streefdoelen. De opleiding streeft ernaar deze SMART (Specifiek, Meetbaar, Aantrekkelijk, Realistisch, Tijdsgebonden) te formuleren. De visitatiecommissie is echter van mening dat de toetsbare streefdoelen nog beter kunnen worden geëxpliciteerd.

Hoewel de opleiding het EFQM-model hanteert, organiseert ze haar evaluaties vooral op informele basis. Het bereiken van de doelstellingen wordt gemeten aan de hand van het EFQM/TRIS-model dat de Plantijn Hogeschool hanteert. De commissie onderkent de ambitie en de keuze voor een voorzichtig traject inzake interne kwaliteitszorg van de opleiding, maar meent dat de aanwezige evaluaties van de resultaten inzake cursistentevredenheid moeten worden verbeterd.

Hoewel er sprake is van een systematische evaluatieprocedure op basis van EFQM, is de wijze waarop de evaluatie verloopt, volgens de commissie minder transparant. De timing van uitvoering van het beleidsplan werd vooropgesteld, maar over de opvolging kon de commissie, gezien de timing, nog niet oordelen. Verder kan de evaluatie op curriculumniveau nog worden uitgebreid. De visitatiecommissie heeft verder vastgesteld dat zowel de directie als het personeel van mening is dat een verdere formalisering van de cursistentevredenheidsenquête gewenst is.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

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

Binnen het EFQM-model dat gehanteerd wordt voor de interne kwaliteitszorg, heeft het CVO de plan-do-check-act-cyclus geïntegreerd. Ook in de Specifieke lerarenopleiding wordt die PDCA-cyclus gehanteerd. De stuurgroep SLO speelt een cruciale rol in het bereiken van de geformuleerde doelen aan de hand van de PDCA-cyclus. Zij coördineert en bewaakt de verbeteringsacties. De kwaliteitscoördinator bewaakt de projectmatige aanpak volgens de PDCA-cyclus en de afstemming met de kwaliteitszorg op het niveau van het CVO.

De commissie waardeert het sterk dat in het kader van de kwaliteitszorg al een aantal maatregelen geïmplementeerd werden, anticiperend op het strategisch plan 2011–2015, zoals de registratie en rapportage inzake verplichte bijscholing van personeel.

De commissie apprecieert het dat er jaarlijks aan zelfevaluatie wordt gedaan op de 'Inspiratiedag'. In 2009 bracht dat vier prioritaire toetsbare streefdoelen en verbeteracties naar voren die aan de hand van de PDCA-cyclus worden gerealiseerd: ECTS-fiches, competentiegericht leren en evalueren consequent toepassen, betrekken van het werkveld en alumni en nieuwe werkvormen integreren opdat de afstuderende met al die vormen in contact is gekomen.

De kwaliteitszorgcoördinator bevestigt dat ze toegang heeft tot alle enquêtes, maar hier tot nu toe weinig gebruik van maakten, omdat het in de cultuur van de opleiding tot de verantwoordelijkheid van de docenten behoort om acties te ondernemen op basis van de resultaten van bevestigingen over de modules. De resultaten van deze bevestigingen moeten niet worden bekendgemaakt aan de collega's. Er is schroom om het vertrouwen te schaden dat al een tijdje werd opgebouwd, en ze willen de toekomst niet hypothekeren. Tijdens het gesprek met de commissie erkende zij de behoefte aan meer opvolging van meetresultaten in verbeteracties binnen de opleiding, wat betreft de cursistentevredenheid per module. De kwaliteitszorgmedewerker is voorstander van een centraal kwaliteitsbeleid, dat gefaseerd zou moeten worden geïntegreerd. De directie verwacht dat het kwaliteitszorgprogramma volgend jaar meer formeel zal kunnen worden opgevolgd. De verantwoordelijke van de opleiding bevestigde de vaststelling van de commissie dat er tot nu toe weinig gevolg werd gegeven aan de resultaten van de cursistentevredenheidsenquête per module. Zo is het mogelijk dat een lector de resultaten van een cursistentevredenheidsenquête negeert.

Ten slotte is de commissie tot de vaststelling gekomen dat de geleidelijke invoer van het evaluatiesysteem geleid heeft tot een situatie waarin de opleiding tot op heden nog onvoldoende in staat is de kwaliteit van haar opleidingen te monitoren.

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.

Medewerkers, cursisten en alumni worden betrokken bij de opleiding, zij het dat deze betrokkenheid naar het oordeel van de commissie meer structureel kan worden georganiseerd. Wat de medewerkers betreft, zijn er voornamelijk sterke informele contacten en korte communicatielijnen. Kwaliteitszorg komt daarnaast als onderwerp terug in verschillende overlegorganen: het wekelijks overleg van het directieteam, het semestrieel overlegplatform HBO/SLO – dat bestaat uit vertegenwoordigers uit alle geledingen van de organisatie –, de (minimaal) jaarlijkse vakgroepen waarin de lectoren van een bepaalde module samenkomen, de semestriële SLO-vergadering voor alle SLO-lectoren, de (minimaal) semestriële stuurgroep SLO – met als leden de algemeen directeur, de opleidingscoördinator en de kwaliteitscoördinator –, de jaarlijkse 'Inspiratiedag SLO' voor alle SLO-medewerkers en de jaarlijkse personeelsvergadering. In dit overleg kunnen doelstellingen herzien worden en werkt men aan een consensus, wat de opleiding cruciaal acht voor de samenwerking en het welslagen van haar acties. De visitatiecommissie heeft echter kunnen vaststellen dat, hoewel medewerkers verantwoordelijk geacht worden voor hun eigen module en de kwaliteitszorg ervan, er geen collectieve verantwoordelijkheid met betrekking tot het curriculum in zijn geheel is georganiseerd. De betrokkenheid van medewerkers in kwaliteitszorg wordt zo te veel ingevuld als 'het zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen kwaliteit', zonder ondersteuning van een coherent kwaliteitszorgsysteem.

De betrokkenheid van cursisten uit zich voornamelijk in frequente informele contacten met lectoren, directie en administratie. Er wordt dan ook een opendeurpolitiek gevoerd, ook door de opleidingscoördinator, de kwaliteitscoördinator en de algemeen directeur. Volgens de visitatiecommissie kan dit hoofdzakelijk informele karakter echter ook tot vrijblijvendheid leiden. Cursisten kunnen daarnaast ook formeel evalueren en feedback geven over verschillende aspecten van de opleiding (kwaliteit van het lesgeven, vakinhoud, cursusmateriaal, opdrachten, houding van lectoren en studiebegeleiding) in enquêtes en klasgesprekken. De commissie betreurt het dat resultaten hiervan niet formeel worden verspreid en niet leiden tot systematische borg- of verbeteringsacties.

De alumni en het beroepenveld zijn formeel betrokken bij de opleiding in verband met de organisatie van stages. Stagementoren kunnen zo nuttige feedback geven over het verloop van de stages aan de stagebegeleiders. Daarnaast is er ook overleg tussen de pedagogische coördinator en de stagecoördinator van het CVO over deze feedback, wat kan leiden tot verbeteracties. De visitatiecommissie vindt dat een meer structurele betrokkenheid of bevraging van het werkveld gewenst is. De opleiding is zich hiervan bewust en wil via een werkgroep alumni de feedback meer structureel beschikbaar maken. Er wordt ook gewerkt aan een meer gestructureerde bevraging van het beroepenveld met betrekking tot de kwaliteit van de opleiding. In 2010 werd deze feedback gegenereerd uit kwalitatief onderzoek in de vorm van dieptegesprekken. Dit gebeurde ter identificatie van sterktes en zwaktes in de opleiding, en als voorbereiding op een kwantitatieve bevraging. De commissie waardeert dit initiatief.

Oordeel over onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg

facet 5.1	evaluatie resultaten	voldoende
facet 5.2	maatregelen tot verbetering	onvoldoende
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 besluit dat de opleiding al voldoende inspanningen levert om de opleiding te evalueren aan de hand van bevragingen bij verschillende betrokkenen, hoewel zij vaststelde dat de systematische kwaliteitszorgwerking nog kan worden verbeterd. De resultaten van bevragingen leidden nog onvoldoende tot systematische analyse en verbeteringstrajecten en er blijven dus veel mogelijkheden onbenut. Desondanks nam zij kennis van enkele initiatieven die als voorbeeld kunnen dienen om alle verbeteracties meer systematisch aan te pakken en hierbij ook alle stakeholders meer systematisch te betrekken.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

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

De evaluatie is conceptueel goed uitgewerkt. Ze steunt op drie pijlers: de portfolio's, de stageverslagen en de examens. Inzage in deze documenten leert dat het niveau van de opleiding op peil is en de eindkwalificaties voldoen aan de in het decreet vooropgestelde competenties. De evaluatie-instrumenten zelf werden op hun efficiëntie beoordeeld. Dit leidde tot een herziening van de samenstelling van de portfolio.

De alumni van de opleiding bevestigden in hun gesprek met de commissie dat ze tevreden zijn over de voorbereiding op de instap in het onderwijs, zoals ze die kregen aan het CVO Provincie Antwerpen, vooral ten aanzien van het maken van lesvoorbereidingen. Zij gaven aan dat de overgang naar de praktijk dan ook vlot verliep. In de opleiding zelf vinden er volgens de afgestudeerden veel oefenkansen plaats. Toch stellen zij dat het aandeel praktijk in de opleiding, namelijk twintig uur doestage binnen het volledige pakket, een basis is om het gewenste resultaat te bekomen. De alumni zijn tevens tevreden over het gerealiseerde niveau op basis van de theoretische lessen, die zij als erg relevant beschouwen. Dit mede omdat de relatie tussen de verschillende opleidingsonderdelen duidelijk werd doorheen het programma.

Ook de cursisten waren zeer te spreken over de kwaliteit van de opleiding. Cursisten met ervaring in het onderwijs lieten de commissie weten dat het gerealiseerde niveau nog zou kunnen worden verhoogd door het aanpassen van de opdrachten, die volgens hen momenteel niet altijd bijdragen tot vakdidactische competenties. De commissie is wel tevreden over het aandeel reflectie binnen de opdrachten en het niveau dat wordt bereikt in de werkstukken van cursisten.

De waardering voor alumni van de SLO van het CVO Provincie Antwerpen in het werkveld kon niet worden nagegaan aan de hand van kwantitatieve gegevens. Via een onderzoek van het

expertisenetwerk ELAnt, waaraan het CVO meewerkte, zijn wel stagementoren bevraagd over het concept van de LIO-baan. Het CVO heeft uit de uitkomsten van die bevragingen enkele punten kunnen halen. Zo bleek dat, ondanks de grote nood aan begeleiding, tijdsgebrek een van de grootste problemen opleverde voor zowel LIO-baners als mentoren. Het CVO heeft als reactie daarop intervisiegroepen opgericht, meer uren geïnvesteerd in de LIO-begeleiding en een maximumlimiet van 36 bepaald voor het aantal toe te laten LIO-baners. Over het algemeen is het onderzoek naar de waardering van de cursisten en de opleiding dus beperkt. De opleiding heeft de intentie om in de toekomst ook meer systematisch te peilen naar de tevredenheid van werkveld en alumni. Tot slot betreurt de commissie het dat de opleiding geen informatie heeft over het tewerkstellingsprofiel van de afgestudeerden.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De commissie meent dat de opleiding goed zicht heeft op het rendement, de slaagkansen en de redenen van studieduurverlenging en niet slagen. De doorstroom wordt gemeten en opgevolgd. De verhouding tussen opgenomen en behaalde credits per schooljaar wijst op een voldoende hoog rendement. Om een precieze kijk te krijgen op het werkelijke studieverloop, is volgens de commissie echter een doorstroomanalyse op individueel niveau nodig.

Het aantal afhakers in de Specifieke lerarenopleiding is relatief groot, wat de commissie betreurt. Zij waardeert het dat de opleiding evenwel het niveau bewaakt en onderzoek voert naar de redenen van afhaken. Uit dit onderzoek bleek dat de combinatie werk-opleiding de grootste reden is. Dit is ook de reden voor studievertraging. De duur van de opleiding bedraagt voor de meerderheid van de cursisten in het reguliere traject vier semesters.

Het gemiddelde van de behaalde eindscores bedraagt 75 procent. Cursisten met een vooropleiding SO behalen gemiddeld slechts 60 procent. De opleiding ziet in het stijgende aantal instromers met deze vooropleiding dan ook een verklaring voor het dalende rendement. Het aantal studenten dat slaagt voor alle opgenomen studiepunten, daalt immers. De opleiding probeert dit op te vangen door een spreiding van het programma mogelijk te maken. Hiervan wordt veelvuldig gebruikgemaakt door studenten die de opleiding combineren met een job. Het is ook deze groep die frequenter deelneemt aan de tweede examenperiode en modules herneemt. De opleiding stelde vast dat deze mogelijkheden de slaagkansen verhogen.

Bij de studenten van het LIO-traject is de vooropleiding eveneens indicatief voor de studieduur. De meesten behalen de credits in twee of drie semesters. Hierbij behaalt 75 procent van de cursisten met een academisch masterdiploma alle credits in twee semesters, en 75 procent van de andere instromers (PBA en SO) in twee tot drie semesters.

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

- De commissie raadt aan de visie en profilering van de opleiding beter te communiceren naar alle stakeholders.
- De commissie beveelt de opleiding aan vertegenwoordigers van het werkveld sterker te betrekken bij het opstellen van de doelstellingen en prioriteiten.

Onderwerp 2

- De commissie vraagt meer aandacht voor vakdidactiek in het programma.
- De commissie vraagt meer aandacht voor de integratie van wetenschappelijke literatuur in het programma.
- De commissie meent dat de opleiding stage vroeger in het programma aan bod moet laten komen en die dus meer mag worden gespreid.
- De commissie raadt de opleiding aan theorie en praktijk van bij de aanvang van het programma meer te integreren.
- Het betrekken van de verschillende stakeholders (werkveld, studenten, alumni en docenten) bij het opstellen en aanpassen van het programma kan volgens de commissie worden verbeterd.
- De opleiding dient dringend werk te maken van een degelijke en systematische meting, en analyse van de reële studietijd.
- De commissie meent dat de opleiding meer zicht moet krijgen op de factoren die de studeerbaarheid van het programma belemmeren, teneinde de studeerbaarheid te kunnen bevorderen.
- De commissie raadt de opleiding aan te reflecteren over een betere afstemming van de leer- en werkvormen op het cursistenpubliek, vooral met betrekking tot de zinvolheid van opdrachten en de criteria voor groepering van studenten.
- De commissie adviseert de opleiding een meer gedetailleerd zicht te krijgen op de diverse instroom en meer stil te staan bij de consequenties van een heterogene cursisteninstroom.

Onderwerp 3

- De commissie meent dat de bestaande nascholings- en begeleidingsinitiatieven nog beter kunnen worden uitgewerkt in een systematisch professionaliserings- en evaluatiebeleid met voldoende opvolging.
- De commissie raadt de opleiding aan blijvend in te zetten op voldoende personeelsleden voor een intensieve begeleiding van cursisten.

Onderwerp 4

- De commissie vraagt de opleiding meer vakdidactisch studiemateriaal te voorzien voor de cursisten via de bibliotheek en/of de digitale leeromgeving.

Onderwerp 5

- De opleiding dient de resultaten van evaluaties meer in te zetten bij het opstellen van verbeteracties.
- De commissie dringt aan op een grotere en structurele betrokkenheid van stakeholders bij de kwaliteitszorg van de opleiding, met nadruk op de betrokkenheid van het werkveld.

Onderwerp 6

- De commissie vraagt meer aandacht voor tevredenheidsbevragingen bij het werkveld en alumni over het gerealiseerde niveau van de opleiding.
- De commissie raadt de opleiding om de doorstroom in de opleiding nader te analyseren door een meer systematische opvolging.

De commissie heeft vernomen dat sinds haar bezoek een aantal plannen van aanpassingen in lijn met de genoemde suggesties zijn opgesteld. De commissie meent dat dergelijke initiatieven een positieve bijdrage kunnen leveren aan de gesignaliseerde 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	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	O
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	V
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	O
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.

ISRAËLITISCHE SCHOLEN SOCIALE PROMOTIE CVO

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

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN ISRAËLITISCHE SCHOLEN SOCIALE PROMOTIE CVO (SOPRO)

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO SOPRO. Deelcommissie 4 bezocht de opleiding op 9 februari 2012.

De beoordeling van de opleiding van het CVO SOPRO heeft een bijzonder karakter. De opleiding werd namelijk niet aangeboden op het moment van het visitatiebezoek. De Specifieke lerarenopleiding werd tijdelijk stopgezet vanaf september 2010. Om haar onderwijsbevoegdheid te behouden, diende het CVO wel deel te nemen aan de visitatie. Het centrumbestuur van het CVO streeft ernaar de opleiding opnieuw aan te bieden vanaf september 2012 of ten laatste 2013.

Het CVO SOPRO bood de Specifieke lerarenopleiding aan in avond- als in dagonderwijs. De opleiding werd over minstens vier semesters gespreid. De opleiding werd in dagonderwijs aangeboden voor de oorspronkelijke doelgroep, namelijk joodse cursisten die leerkracht Hebreeuws en Israëlische godsdienst willen worden, en de opleiding meestal aansluitend na het secundair onderwijs volgden (verder het 'doelgroeptraject' genoemd). Daarnaast werd de opleiding in avondonderwijs aangeboden voor alle andere geïnteresseerde cursisten (verder het 'reguliere traject' genoemd). De praktijk van de opleiding werd enkel in de preservice-variant aangeboden. Door een gebrek aan middelen werden cursisten niet toegelaten tot een inservice-traject (LIO-baan).

De opleiding werd in het verleden meermaals grondig hervormd. Tot 1996 omvatte het centrumbestuur de enige joodse normaalschool in West-Europa. Er werden regenten Wiskunde-Hebreeuws-Israëlitische godsdienst en Frans-Hebreeuws-Israëlitische godsdienst opgeleid. In 1996 werd de normaalschool opgeheven en kreeg het CVO de onderwijsbevoegdheid om een GPB-opleiding in te richten. Sinds 2007 is deze opleiding omgevormd tot de Specifieke lerarenopleiding. Gemiddeld waren 29 cursisten per schooljaar ingeschreven. In 2007–2008 viel het aantal starters evenwel al terug tot een vijftiental en viel de instroom in het doelgroeptraject helemaal droog. Deze terugval in cursistenaantallen en de steeds groter wordende verwachtingen van de overheid op het vlak van kwaliteitszorg leidden tot de tijdelijke stopzetting van de opleiding.

Op het moment van het visitatiebezoek wilde het centrumbestuur zo snel mogelijk een doorstart realiseren met de Specifieke lerarenopleiding. Daartoe werd september 2012 of ten laatste 2013 naar voren geschoven. Men richt zich in de eerste plaats op het doorstarten met het doelgroeptraject en mikt daarbij ten minste op een vijftiental cursisten. Het reguliere traject zou (voorlopig) niet meer worden aangeboden.

Als enige centrum in Vlaanderen heeft het CVO SOPRO een inrichtende macht met een joods-orthodoxe achtergrond. Naast volwassenenonderwijs organiseert het centrumbestuur ook basisonderwijs (twee basisscholen) en secundair onderwijs (een middenschool en een atheneum). De scholengroep bestaat sinds 1897. Het CVO is gevestigd op twee locaties (in de Lange van Ruusbroeckstraat in Antwerpen en de Wilrijkstraat in Borgerhout). Naast de Specifieke lerarenopleiding biedt het CVO voornamelijk Nederlands voor anderstaligen aan.

De commissie heeft haar oordeel gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport, de gesprekken tijdens het bezoek met het centrumbestuur, de directie, de voormalige kwaliteitszorgcoördinator van de scholengroep en alumni, een bezoek aan de faciliteiten – waaronder de bibliotheek – en het ter inzage gelegde studiemateriaal, afdrucken van het elektronische leerplatform en evaluaties van de opleiding zoals die werd aangeboden in het schooljaar 2009–2010.

De commissie heeft op basis van de beschikbare informatie gezocht naar garanties voor de kwaliteit van de opleiding bij een doorstart in 2012 of 2013. Haar oordelen zijn gebaseerd op de aan- of afwezigheid van deze garanties. Waar gegevens uit het verleden bijdragen tot deze garanties, zijn deze meegenomen in het oordeel. Waar nog geen beslissingen genomen zijn over de verhouding tussen de situatie in het verleden en de toekomstige opleiding geeft de commissie in een aantal gevallen suggesties over welke elementen volgens haar best kunnen behouden blijven en welke elementen men beter kan wijzigen. Hiermee hoopt de commissie de opleidingsverantwoordelijken handvatten te bieden die kunnen bijdragen tot het realiseren van een kwaliteitsvolle opleiding, indien ervoor gekozen wordt om een doorstart te maken met de opleiding.

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 richt zich van oudsher op het opleiden van leerkrachten Hebreeuws en Israëlitische godsdienst. In 2004 werd ervoor gekozen ook andere cursisten toe te laten, om zo een breder publiek te bereiken en de nodige middelen te vergaren om de opleiding in stand te kunnen houden. Toen de instroom uit de eigenlijke doelgroep opdroogde, werd besloten de opleiding tijdelijk stop te zetten. Bij een doorstart van de opleiding wil de inrichtende macht zich in eerste instantie opnieuw richten op de oorspronkelijke doelgroep. Het CVO is de enige aanbieder van een Specifieke lerarenopleiding die zich specifiek op het opleiden van leerkrachten Hebreeuws en Israëlitische godsdienst richt. De commissie vindt een duidelijk gedefinieerde doelgroep een meerwaarde voor de opleiding. Toch lijkt het haar zinvol een grondige analyse te maken van de interesse bij deze doelgroep voor het volgen van een specifieke lerarenopleiding, en de tewerkstellingskansen van deze cursisten na het volgen van de opleiding na te gaan. In het zelfevaluatie-rapport is immers sprake van slechts drie alumni uit het doelgroeptraject die sinds 1996 tewerkgesteld zijn in de eigen scholen. Er is geen specifieke informatie beschikbaar over tewerkstelling in andere scholen.

De commissie waardeert het dat de opleiding vertrok en zal vertrekken vanuit de basiscompetenties voor de leraar secundair onderwijs (besluit van de Vlaamse regering, 5 oktober 2007). In de visie van de opleiding wordt sterk de klemtoon gelegd op zelfstandig leren om deze doelstellingen te bereiken. De lesgever krijgt een meer coachende functie.

Bij een doorstart van de opleiding zijn er evenwel een aantal elementen die kunnen bijdragen tot een verdere kwaliteitsverhoging op het vlak van de doelstellingen:

- De opleidingsvisie is weinig specifiek geformuleerd. De commissie beveelt aan om de opleidingsvisie scherp te definiëren als basis voor het vormgeven van de opleiding. Het gaat hierbij zowel om het formuleren van een helder didactisch concept met betrekking tot het opleiden van leraren, als een positionering op het vlak van het gebruik van ICT, de grootstedelijke context en taaldiversiteit.
- Het CVO hecht veel belang aan openheid en overleg met belanghebbenden. Bij de doorstart van de opleiding zou het nuttig zijn om met het werkveld (zowel joodse scholen als andere scholen die Israëlitische godsdienst organiseren) in overleg te gaan over de invulling van de opleiding.
- De website werd als belangrijk communicatiemiddel gebruikt. Deze zal moeten geüpdatet en mogelijk aangevuld worden met andere communicatiekanalen om de doelstellingen van de opleiding bekend te maken bij alle betrokkenen, en zeker bij potentiële cursisten en het 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 programma zoals het aangeboden werd tot en met 2009–2010, is gebaseerd op een structuurschema dat gezamenlijk is opgesteld met acht CVO-partners (SLOVO). De opleiding werd ingedeeld in twaalf modules, waarin telkens een deel van de basiscompetenties werd nagestreefd. De inhoud van elke module werd verder geoperationaliseerd in studiewijzers.

De opleiding bestond uit zeven theoretische en vijf praktijkgerichte modules (zie tabel 1). Cursisten konden deze modules in theorie flexibel opnemen. Enkel voor de didactische modules was een verplichte volgorde vastgelegd: 'Didactische competentie algemeen' werd eerst gevolgd, daarna volgden cursisten doorgaans gelijktijdig 'Didactische competentie praktijkinitiatie' en 'Didactische competentie stage 1'. Vervolgens kwamen 'Didactische competentie oefenlessen' en 'Didactische competentie stage 2' gelijktijdig aan bod. De cursist rondde de didactische modules af met 'Didactische competentie stage 3'. In deze module verzorgde hij vijftien effectieve lessen in de reële klaspraktijk. Gezien de relatief kleine cursistenaantallen en de parallelle trajecten (dagonderwijs voor het doelgroeptraject en avondonderwijs voor het reguliere traject) werden niet alle modules altijd aangeboden. De theoretische flexibiliteit in het opbouwen van het programma werd voor de cursisten dus in de praktijk beperkt omwille van praktische redenen. Door het aanbieden van gecombineerd onderwijs gaf de opleiding de cursist wel een zekere flexibiliteit.

Tabel 1: Het opleidingsprogramma

Cluster Module	Verdeling studiepunten		
	theorie	opleidings- praktijk	preservice- praktijk
Maatschappelijke en beroepsgerichte competentie			
Onderwijs en maatschappij	3		
Leraar en verantwoordelijkheden	3		
Pedagogisch-organisatorische competentie			
Communicatie en overleg	6		
Begeleiding	3		
Groepsmanagement	3		
Psychopedagogische competentie			
Psychopedagogische competentie	6		
Didactische competentie			
Didactische competentie algemeen	6		
Didactische competentie praktijkinitiatie		9	
Didactische competentie stage 1			3
Didactische competentie oefenlessen		6	
Didactische competentie stage 2			6
Didactische competentie stage 3			6
Totaal aantal studiepunten	30	15	15

De invulling van het programma zoals dat zal aangeboden worden bij het doorstarten van de opleiding, was op het moment van het visitatiebezoek nog niet uitgewerkt.

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 opleiding maakte gebruik van het structuurschema zoals ontwikkeld in samenwerking met andere CVO's (zie *beschrijving programma*). Ze maakte ook gebruik van de samen opgestelde modulefiches, waarin aangegeven wordt in welke modules aan welke basiscompetenties wordt gewerkt. Deze modulefiches werden in de praktijk vertaald door de docent die de module aanbood.

De commissie heeft begrip voor de keuze die in het verleden gemaakt is om, gezien de beperkte middelen, het LIO-traject niet aan te bieden. De alumni met wie ze sprak, betreurden dit evenwel. Het lijkt de commissie dan ook zinvol om bij een doorstart van de opleiding het al dan niet aanbieden van een LIO-traject opnieuw te overwegen en mee te nemen in de hoger gesuggereerde analyse van het potentieel voor de opleiding.

Aangezien er op het moment van het visitatiebezoek nog geen duidelijkheid bestond over het programma bij een mogelijke doorstart en de mate waarin men op het voormalige programma zal voortbouwen, zijn er op het moment van de visitatie onvoldoende garanties dat het CVO een kwaliteitsvolle vertaling van de doelstellingen in de inhoud van het programma zal maken.

Om tot een kwaliteitsvolle vertaling van de doelstellingen in de inhoud van het programma te komen bij een doorstart van de opleiding, kan de opleiding onder andere met de volgende elementen rekening houden:

- De modules zullen moeten geactualiseerd worden om aan te sluiten bij de (nog te expliciteren) visie en de doelstellingen van de opleiding, en bij de ontwikkelingen in het domein van de lerarenopleiding en het onderwijs in het algemeen. Ook zal de aandacht voor gebruik van ICT, de grootstedelijke context en taaldiversiteit een plaats moeten krijgen in diverse modules.
- Een competentiematrix dient uitgewerkt te worden, om te bewaken dat alle basiscompetenties de gewenste aandacht krijgen.
- In het opleidingsprogramma was er weinig expliciete aandacht voor de acht beroepshoudingen (attitudes) die samen met de basiscompetenties dienen verworven te worden in de Specifieke lerarenopleiding. Hier zal men specifieke aandacht aan moeten besteden.
- Indien opnieuw gekozen wordt voor het aanbieden van een regulier traject, dient men erover te waken dat de opleiding aansluit bij de noden van de (zeer diverse) groep cursisten.

Ten slotte lijkt het de commissie zinvol om pistes van samenwerking met een ander CVO te onderzoeken. Er zou bijvoorbeeld kunnen gedacht worden aan een samenwerking waarbij een ander CVO de niet-vakdidactisch ingevulde modules – al dan niet ontdubbeld – aanbiedt aan de cursisten van het CVO SOPRO. Het CVO SOPRO zou zich in dat scenario specifiek kunnen richten op het ontwikkelen van de vakdidactisch ingevulde modules.

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 koos voor een structuurschema waarin de theoretische en praktijkmodules apart worden georganiseerd. De commissie beveelt aan bij een doorstart te investeren in de integratie van theorie en praktijk. Ook dient men de theoretische onderbouwing van de modules te bewaken. Hoewel cursisten voor verscheidende opdrachten op zoek moesten gaan naar informatie, meent de commissie dat zij zouden gestimuleerd moeten worden om hun onderwijspraktijk sterker theoretisch te onderbouwen via referenties en concrete (onderzoeks)opdrachten.

Cursisten uit het doelgroeptraject kwamen geregeld in contact met de andere scholen in de scholengroep, en via contacten met ervaren lesgevers, directie en leerlingen. Op die manier werd een vlotte doorstroom naar een mogelijke werkgever gestimuleerd. De commissie beveelt aan ook meer aandacht te besteden aan de samenwerking met andere joodse scholen en scholen die Israëlitische godsdienst aanbieden, om de kansen van de cursisten op de arbeidsmarkt te vergroten. Voor het reguliere traject was de interactie met het werkveld veel beperkter. Alumni gaven aan weinig feedback van de verantwoordelijke lector te hebben gekregen. Dit werd wel deels gecompenseerd door waardevolle feedback en begeleiding van hun klasmentor tijdens hun stage. Er werd evenwel te weinig bewaakt dat deze feedback niet enkel aansloot bij het eigen referentiekader van de vakmentor, maar ook voldeed aan de verwachtingen van het CVO. De commissie vindt het positief dat, in het kader van de samenwerking met het Expertisenetwerk ELAnt, een aantal cursisten de kans kreeg om samen met cursisten van het CVO Horito deel te nemen aan een project om leerlingen uit het secundair onderwijs warm te maken voor een loopbaan als leraar.

In het zelfevaluatie rapport wordt aangegeven dat recente onderwijskundige ontwikkelingen onvoldoende hun weg vonden naar de cursisten. Doordat het grootste deel van de opleiding door één lector werd aangeboden, was het moeilijk om op alle vlakken de nodige expertise op te

bouwen en te onderhouden. Cursisten van het doelgroeptraject werden wel geïntroduceerd in de onderwijssystemen en -visies in Israël. Er werden ook geregeld gastsprekers uitgenodigd om hun specifieke expertise in te brengen.

Aangezien op het moment van het visitatiebezoek nog geen duidelijkheid bestond over het programma bij een mogelijke doorstart, en de mate waarin men op het voormalige programma zal voortbouwen, zijn er op het moment van de visitatie onvoldoende garanties dat het programma voldoende academisch en professioneel gericht zal worden ingevuld.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

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

De samenhang in het oude programma werd voor de didactische modules bewaakt door een verplichte volgorde en het stimuleren van het gelijktijdig volgen van bepaalde modules (zie *beschrijving programma*). Voor het overige werd de samenhang in eerste instantie bewaakt door de docent die het grootste deel van het programma invulde. Mede gezien de ideeën om bij een doorstart te kiezen voor meerdere lectoren, die elk instaan voor een deel van het programma, zal een meer gestructureerde aanpak noodzakelijk zijn. Hierbij kan gedacht worden aan het werken met een competentiematrix en leerlijnen enerzijds, en aan geregeld overleg tussen de lectoren anderzijds. Voor de praktijkcomponent kan een stagewijzer uitgewerkt worden voor cursisten en (vak)mentoren, waarin de verschillende opdrachten geschetst worden en hun plaats binnen de opleiding wordt beschreven.

Door de kleinschaligheid van de opleiding beperkte de flexibiliteit voor de cursist zich voornamelijk tot het moment waarop hij zijn opdrachten in het kader van het gecombineerd onderwijs uitwerkte. Modules werden jaarlijks of om de twee jaar aangeboden. Er was dus weinig flexibiliteit in het opbouwen van het eigen programma, zeker indien de cursist de opleiding in vier semesters wilde afronden. De opleidingsverantwoordelijken zullen moeten onderzoeken welke flexibiliteit in de toekomst kan geboden worden, afhankelijk van de cursistenaantallen bij een eventuele doorstart van de opleiding.

Aangezien er op het moment van het visitatiebezoek nog geen duidelijkheid bestond over het programma bij een mogelijke doorstart, en de mate waarin men op het voormalige programma zal voortbouwen, zijn er op het moment van de visitatie onvoldoende garanties dat het programma voldoende samenhangend zal worden ingevuld.

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. Hoewel er nog onduidelijkheid was op het moment van het visitatiebezoek over een mogelijke doorstart, meent de commissie dat er voldoende garanties zijn dat de opleiding zal voldoen aan de formele criteria met betrekking tot de studieomvang.

Facet 2.5 Studietijd

De commissie beoordeelt het facet 'studietijd' als onvoldoende.

Het instrument dat andere opleidingsverstrekkers ontwikkelden om de studietijd in kaart te brengen, was nog in de maak op het moment dat het centrum stopte met het organiseren van de opleiding. Bijgevolg kon de overeenstemming tussen de begrote en reële studietijd en de verdeling van de werklust over de semesters niet worden opgevolgd. De opleiding heeft vastgesteld dat het invoeren van gecombineerd onderwijs de studielast verhoogde. Er werden evenwel geen specifieke maatregelen genomen om dit bij te sturen, omdat de opleiding overtuigd was van de meerwaarde van het gecombineerd onderwijs. De commissie beveelt dan ook aan om bij een doorstart van de opleiding snel werk te maken van het opvolgen van de studeerbaarheid van het vernieuwde programma en eventuele studiebelemmerende factoren op te sporen, om zo tot een studeerbare opleiding te komen, waarin de benodigde studietijd aansluit bij de decretale bepalingen ter zake.

Aangezien er op het moment van het visitatiebezoek nog geen duidelijkheid bestond over het programma bij een mogelijke doorstart, en de mate waarin men op het voormalige programma zal voortbouwen, zijn er op het moment van de visitatie onvoldoende garanties dat de reële studietijd zal overeenkomen met de begrote studietijd, en dat de opleiding dit adequaat zal opvolgen.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

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

In het zelfevaluatie-rapport wordt een aantal onderwijskundige concepten benoemd die centraal staan in de opleiding. Het gaat om het belang van zelfstandig leren en handelen, een vraaggestuurde benadering – waarbij de leraar eerder coach, stimulator en beoordelaar is –, het werken met realistische contexten en het ontwikkelen van persoonlijkheden die een zinvolle betekenis kunnen geven aan de eigen plaats in beroep en samenleving. De commissie vindt deze concepten waardevol, maar is van mening dat ze nog geen duidelijke visie op de rol van de leraar en geen helder didactisch concept vormen, die sturing kunnen geven aan de opleiding. Ze vindt het dan ook nodig dat deze concepten verder geconcretiseerd worden in functie van de Specifieke lerarenopleiding, en samengevoegd worden tot een coherent didactisch concept, gebaseerd op een actuele en stevige kennisbasis.

Men zal de gebruikte werkvormen moeten vormgeven bij het doorstarten van de opleiding in functie van het gekozen didactisch concept. Aandacht voor variatie, interactie, feedback, reflectie en relevantie voor de lerarenpraktijk zijn hierbij volgens de commissie belangrijke aspecten. De commissie waardeert de nadruk die in de opleiding gelegd werd op gecombineerd onderwijs. Dit bood de cursisten flexibiliteit in het vormgeven van het eigen leerproces. De commissie waardeert het ook dat hierbij gestreefd werd naar interactie tussen de cursisten en dat zij feedback moesten geven op elkaars werk. Om deze sterkte te bewaren bij een doorstart van de opleiding zal men opnieuw de toegang moeten verzekeren tot een elektronisch leerplatform, en zal de nieuwe invulling van het programma hierop moeten worden afgestemd.

In het zelfevaluatie-rapport wordt aangegeven dat de opleiding de cursisten uit het doelgroep-traject niet steeds de gewenste ondersteuning en begeleiding kon bieden. De opleiding heeft de ambitie om deze begeleiding te versterken bij een doorstart van de opleiding.

De commissie heeft het studiemateriaal dat gebruikt werd in de opleiding kunnen inzien. Hoewel een actualisering van dit materiaal noodzakelijk zal zijn, biedt het volgens de commissie wel een degelijke basis om op verder te werken. De commissie beveelt aan om bij de actualisering van het materiaal aandacht te besteden aan het toevoegen van verwijzingen naar recente (wetenschappelijke) literatuur, zodat cursisten die zich willen verdiepen in een bepaald thema hiervoor de nodige handvatten aangeboden krijgen.

Aangezien er op het moment van het visitatiebezoek nog geen helder didactisch concept was uitgewerkt, noch duidelijkheid bestond over de afstemming tussen vorm en inhoud in de vernieuwde opleiding en over de maatregelen om een betere begeleiding te bieden voor het doelgroeptraject, zijn er op het moment van de visitatie onvoldoende garanties dat de afstemming tussen vorm en inhoud van het programma zal aansluiten bij de doelstellingen en de doelgroep.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

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

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding niet over een expliciet evaluatiebeleid beschikte. De variatie in toetsvormen was in het verleden eerder beperkt. In de theoretische modules werden cursisten geëvalueerd op basis van permanente evaluatie en een moduleafsluitende proef, die eerder kennisgericht was opgesteld. De permanente evaluatie was voornamelijk gebaseerd op forum- en feedbackopdrachten. De commissie heeft een selectie van de evaluaties kunnen inkijken en is van mening dat vrij mild werd gequoteerd. Ze waardeert het dat bij een aantal modules antwoordsleutels aanwezig waren. Op aanvraag van de cursisten was feedback bij toetsen mogelijk. De feedback bij opdrachten was in de praktijk evenwel eerder beperkt.

De beoordeling van de stage gebeurde door de stagebegeleider, mede op basis van de input van de vakmentor. De commissie heeft vastgesteld dat de beoordeling niet gerelateerd werd aan de te verwerven basiscompetenties. Op basis van de feedback van de alumni stelt de commissie vast dat de stagebegeleider niet bij iedere cursist op stagebezoek kwam.

De cursist werd bij aanvang van elke module op de hoogte gebracht van de evaluatievormen en de weging van de verschillende onderdelen. Ook de klachtenprocedure werd toegelicht. Daarnaast werd ook een infobrochure aangeboden en kon de cursist informatie terugvinden op de website. De commissie vindt de aandacht voor communicatie positief, maar vernam van de alumni met wie ze sprak dat de beoordelingscriteria voor hen niet steeds duidelijk waren.

Bij de doorstart van de opleiding zal een evaluatiebeleid moeten uitgewerkt worden dat aansluit bij de basiscompetenties, de doelstellingen en het didactisch concept van de opleiding, waarbij aandacht wordt besteed aan variatie aan evaluatievormen, systematische feedback aan de cursisten, duidelijke beoordelingscriteria en een zorgvuldig uitgewerkte evaluatie van de stages. Een competentiematrix, waarin aangegeven wordt welke competenties in welke module(s) worden beoordeeld, lijkt de commissie hierbij een interessant instrument.

Aangezien er op het moment van het visitatiebezoek nog geen duidelijkheid bestond over het programma bij een mogelijke doorstart, en de mate waarin men op het voormalige programma zal voortbouwen, zijn er op het moment van de visitatie onvoldoende garanties over de kwaliteit van beoordeling en toetsing.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als onvoldoende.

De opleiding hanteerde de decretale toelatingsvoorwaarden. Cursisten die minstens over een diploma secundair onderwijs beschikten, konden zich inschrijven voor de opleiding. Kandidaat-cursisten zonder diploma secundair onderwijs werden doorverwezen, omdat het omwille van de kleinschaligheid onmogelijk was om de opstapmodules in het CVO aan te bieden. Wilden zij zich toch inschrijven in de opleiding, moesten ze deelnemen aan een toelatingsproef.

Ondanks de weinig beperkende toelatingsvoorwaarden gaf de opleiding tijdens het bezoek aan bij de doorstart specifiek voor haar eerste doelgroep te zullen kiezen, namelijk cursisten die Hebreeuws of Israëlitische godsdienst willen geven. Het gaat vaak om meisjes die net afgestudeerd zijn in het secundair onderwijs dat de eigen inrichtende macht organiseert. Voor deze doelgroep wordt een seminarie Hebreeuws aangeboden dat aansluit bij hun vooropleiding en hen moet toelaten zich verder te vervolmaken in deze taal. De commissie waardeert het dat de opleiding een duidelijke focus qua doelgroep definieert. Ze vindt het wel noodzakelijk om voorafgaand aan de doorstart na te gaan of deze doelgroep voldoende potentieel biedt om de opleiding opnieuw in te richten.

Naast het doelgroeptraject werd ook een traject voor andere cursisten aangeboden (het reguliere traject). In dit traject werden minder inspanningen gedaan om de aansluiting met de vooropleiding te waarborgen. In het zelfevaluatierapport wordt aangegeven dat deze aansluiting dan ook onvoldoende was. De SLO beschikte over een uitgewerkte EVC/EVK-procedure op basis van een dossier, een portfolio en/of een competentiegerichte proef/interview. Deze procedure werd voornamelijk benut door cursisten uit het reguliere traject.

Aangezien er op het moment van het visitatiebezoek nog geen duidelijkheid bestond over het instroombeleid bij een mogelijke doorstart, zijn er op het moment van de visitatie onvoldoende garanties over de kwaliteit van het instroombeleid.

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	onvoldoende
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	onvoldoende
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud	onvoldoende
facet 2.7	beoordeling en toetsing	onvoldoende
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	onvoldoende

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

Op het moment van de visitatie was geen personeel in dienst voor de Specifieke lerarenopleiding en was er evenmin een planning voor eventuele aanwervingen in de toekomst.

Binnen het CVO-beleid wordt aandacht besteed aan het onthaal van nieuwe medewerkers. Er is een generieke functieomschrijving uitgewerkt, en er wordt een cyclus van evaluatie- en functioneringsgesprekken toegepast. Personeelsleden kunnen deelnemen aan onderwijs-professionalisering.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

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

Op het moment van de visitatie beschikte het CVO niet over de nodige capaciteit om een doorstart voor de Specifieke lerarenopleiding te realiseren. De inrichtende macht was daarom op zoek naar een coördinator voor de opleiding. Wil men een kwaliteitsvolle opleiding aanbieden, lijkt het de commissie inderdaad noodzakelijk om een verantwoordelijke aan te stellen, die de opleiding vormgeeft, de nodige lesgevers kan aanwerven, de kwaliteitszorg uitwerkt en ervoor kan zorgen dat de nodige voorzieningen beschikbaar zijn. Het lijkt de commissie zinvol dat deze coördinator zowel expertise heeft met betrekking tot het opleiden van leraren, als over een goede kennis van het joodse onderwijslandschap en de joodse gemeenschap beschikt (aangezien dit de doelgroep is die voor de opleiding werd gedefinieerd).

De coördinator die voor de opleiding aangesteld wordt, zal de noodzakelijke competenties voor de opleiding moeten inventariseren en individuele profielen moeten opstellen voor lectoren, zodat een team samengesteld wordt met expertise op het vlak van het opleiden van leraars, en dat beschikt over de nodige theoretische expertise en praktijkervaring om de verschillende modules en de praktijkbegeleiding kwaliteitsvol vorm te geven. Op basis van deze inventarisering kan men concreet de verwachtingen van het CVO tegenover nieuwe personeelsleden vormgeven met betrekking tot specifieke didactische, inhoudelijke en ICT-gebonden competenties. De commissie waardeert het dat het CVO veel aandacht besteedt aan het opvangen van nieuwe personeelsleden, en dat gewerkt wordt met functionerings- en evaluatiegesprekken. De commissie beveelt aan de generieke functiebeschrijvingen waarmee het CVO al werkt, te individualiseren bij aanwerving van lectoren voor de Specifieke lerarenopleiding. Dit laat toe het personeelsbeleid nog meer op maat van ieder personeelslid vorm te geven. Onderwijs-professionalisering kan dan ook vormgegeven worden in functie van de noden van de opleiding en ieder personeelslid.

Indien de opleiding kiest voor samenwerking met een ander CVO voor het aanbieden van de algemene modules, kan het eigen personeelsteam beperkt worden tot een opleidingscoördinator en één of meerdere personeelsleden met vakdidactische expertise voor Hebreeuws en Israëlitische godsdienst.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

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

Zoals aangegeven onder facet 3.1 beschikte het CVO op het moment van de visitatie noch over een coördinator voor de Specifieke lerarenopleiding, noch over lectoren voor deze opleiding. Er was ook geen personeelsplan beschikbaar dat aangaf hoeveel en welke personeelsleden men zou aanwerven. De opleiding moet erover waken dat een team wordt samengesteld dat beschikt over de capaciteit om de opleiding te implementeren en te coördineren, feedback te geven aan cursisten, onderling te overleggen en geregeld deel te nemen aan verdere professionaliserings-initiatieven.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	onvoldoende
facet 3.2	kwantiteit personeel	onvoldoende

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 onvoldoende.

De commissie heeft de bibliotheek en enkele lokalen waar de opleiding gebruik van maakt, tijdens haar bezoek aan de opleiding bezocht. De lerarenopleiding beschikt niet over eigen infrastructuur. Ze kan gebruikmaken van de leslokalen en het open leercentrum van het CVO. Er is draadloos internet beschikbaar op de campus. Ook computerklassen kunnen op aanvraag worden gebruikt. Bij het doorstarten van de opleiding zal opnieuw toegang tot een elektronisch leerplatform moeten voorzien worden, en het lijkt de commissie ook zinvol een elektronisch bord te voorzien om cursisten gebruik te laten maken van deze technologie.

De scholengroep beschikt over een prestigieuze vakinhoudelijke bibliotheek voor Hebreeuws en Israëlitische godsdienst, waar de cursisten van het doelgroeptraject gebruik van kunnen maken. Nederlandstalige algemeen-didactische of vakdidactische literatuur is evenwel niet opgenomen in deze bibliotheek. De commissie beveelt aan om een samenwerkingsverband aan te gaan met andere instellingen in de regio om cursisten toegang te verschaffen tot relevant en recent (wetenschappelijk) bronnenmateriaal en dito handboeken die in het secundair onderwijs worden gebruikt.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als onvoldoende.

De studiebegeleiding gebeurde in het verleden op persoonlijke basis. Daarenboven werd bij de aanvang van modules steeds een infomoment georganiseerd. De website van het CVO was het belangrijkste instrument om (potentiële) cursisten te informeren. Er is voorts een klachtenprocedure, die cursisten toelaat om een klacht in te dienen bij de directeur of het schoolbestuur en indien nodig bij de ombudsdienst van het Consortium van Antwerpse CVO's.

Op het moment van het bezoek aan de opleiding was de informatie op de website niet beschikbaar, omdat de opleiding niet aangeboden werd en er geen personeel in dienst was dat voor de specifieke begeleiding van de cursisten van de Specifieke lerarenopleiding kon instaan. Er waren dan ook geen garanties voor de kwaliteit van de studiebegeleiding. Om tot een kwaliteitsvolle studiebegeleiding te komen bij een doorstart van de opleiding kan de opleiding onder andere met de volgende elementen rekening houden:

- Voorzie opnieuw de nodige informatie over de opleiding op de website van het CVO en overweeg communicatie aan potentiële cursisten via andere kanalen.
- Organiseer opnieuw informatiemomenten en persoonlijke begeleiding van de cursisten.
- Ontwikkel een meer systematisch cursistenvolgsysteem om de voortgang van iedere cursist op te volgen.
- Stel een ombudspersoon in het CVO aan, die kan bemiddelen bij eventuele problemen.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	onvoldoende
facet 4.2	studiebegeleiding	onvoldoende

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

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

De opleiding beschikte op het moment van de visitatie niet over een eigen systeem van interne kwaliteitszorg. Het CVO gaf aan de systematiek voor interne kwaliteitszorg die recent werd uitgewerkt voor het lager en secundair onderwijs ook toe te willen passen op de Specifieke lerarenopleiding. Het CVO is namelijk van mening dat de opleiding dichter aansluit bij deze opleidingen dan bij de overige opleidingen van het CVO wat de noden qua interne kwaliteitszorg betreft. De kwaliteitszorg zal ondersteund worden door een kwaliteitscoördinator, die op het niveau van de scholengroep is aangesteld.

De systematiek die opgezet wordt, is gebaseerd op het EFQM-model en het uitwerken van een eigen visie op het onderwijs. Er wordt naar gestreefd om in het lager en secundair onderwijs leerlingen, leerkrachten en ouders te betrekken bij de interne kwaliteitszorg.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

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

De commissie waardeert de systematische aanpak die in de scholengroep ontwikkeld wordt, maar heeft vastgesteld dat op het moment van de visitatie nog niet geconcretiseerd was hoe deze aanpak zou vertaald worden voor de Specifieke lerarenopleiding.

Om tot een kwaliteitsvol intern kwaliteitszorgbeleid te komen bij een doorstart van de opleiding, kan de opleiding onder andere met de volgende elementen rekening houden:

- Concretiseer de missie en de doelstellingen van de opleiding.
- Bepaal in functie van de missie en doelstellingen streefdoelen en streefcijfers, en de frequentie van de noodzakelijke metingen.
- Kies een geschikt kwaliteitsmodel en gevalideerde instrumenten om de kwaliteit te meten.
- Duid verantwoordelijken (personen of organen) aan om de interne kwaliteitszorg te implementeren.
- Bepaal streefdoelen en eventueel streefcijfers.

Het zelfevaluatie rapport getuigde van een open en zelfkritische ingesteldheid. Toch was het op een aantal domeinen eerder vaag en oppervlakkig. Ook de gesprekken tijdens het bezoek aan het CVO verliepen in een open en constructieve sfeer. Ze hebben de commissie in staat gesteld de situatie op het moment van het bezoek te beoordelen.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

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

In het zelfevaluatie rapport valt te lezen dat de opleiding sinds 2010 niet werd aangeboden om ruimte te bieden aan reflectie, evaluatie, planning en het formuleren van doelstellingen. Dit reflectieproces vertaalde zich op het moment van de visitatie evenwel nog niet in concrete maatregelen tot verbetering. De commissie beveelt aan om keuzes voor de toekomst te maken, ze specifiek, meetbaar en realistisch te formuleren, verantwoordelijkheden toe te wijzen en een timing te bepalen. Hierbij kan geleerd worden uit de ervaringen uit het verleden. In de toekomst dienen dergelijke keuzes ook gebaseerd te worden op de resultaten van uitgevoerde evaluaties.

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 het moment van de visitatie waren geen medewerkers en cursisten verbonden aan de opleiding. Er waren ook nog geen plannen over hoe deze groepen bij een doorstart van de opleiding zouden betrokken worden bij de interne kwaliteitszorg. De commissie beveelt aan om de beide groepen zowel via formele kanalen als informeel te betrekken bij de opleiding.

Het CVO heeft goede contacten binnen de eigen scholengroep. De commissie beveelt aan deze contacten expliciet te bevragen over hun verwachtingen met betrekking tot de Specifieke lerarenopleiding. Ook beveelt ze aan de banden met andere joodse scholen en scholen die Israëlische godsdienst aanbieden, aan te halen om zo een beter zicht te krijgen op de wensen van het volledige werkveld van de cursisten in het doelgroeptraject. Indien gekozen wordt voor een breder doelpubliek dient zich dit ook te vertalen in de betrokkenheid van een breder werkveld in het kader van de interne kwaliteitszorg. Ook de contacten met alumni kunnen versterkt worden en meer systematisch vormgegeven worden, om hun input te benutten in het kader van de interne kwaliteitszorg.

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	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 onvoldoende.

Zoals aangegeven was de invulling van de opleiding zoals die er zou uitzien bij een doorstart, onvoldoende geconcretiseerd om garanties te bieden dat de cursisten de basiscompetenties en bijhorende attitudes zullen verwerven.

Ongeveer de helft van de afgestudeerden is tewerkgesteld in het onderwijs. Op basis van een beperkt aantal reacties op een werkveldbevraging en de reacties van alumni op een bevraging in het kader van de voorbereiding van de visitatie, blijkt dat men de kwaliteit van de opleiding zoals die tot 2010 werd aangeboden, over het algemeen waardeerde. Op basis van het studiemateriaal en de examens die de commissie heeft kunnen inzien, het pakket aan portfolio's en haar gesprekken met alle betrokkenen tijdens het bezoek aan de opleiding, meent de commissie dat de functionele gehelen van de basiscompetenties aan bod kwamen in de opleiding, zij het in verschillende mate van intensiteit. Sommige cursisten gaven wel aan dat het inhoudelijke niveau hoger mocht liggen.

De commissie beveelt aan bij een eventuele doorstart grondig te evalueren welke sterke punten van de uitgedoofde opleiding kunnen overgenomen worden en welke aspecten beter kunnen worden vormgegeven. In functie van deze keuzes is het van belang rekening te houden met de evaluatie die het CVO maakt met betrekking tot de beperkte mogelijkheden voor de cursisten uit het doelgroeptraject die dit traject onmiddellijk volgden na het behalen van het diploma secundair onderwijs. Indien de opleiding zich in eerste instantie op deze doelgroep richt, lijkt het de

commissie zinvol grondig te onderzoeken wat de potentiële instroom is op basis van de uitstroom van de joodse secundaire scholen in de omgeving, en welke perspectieven aan deze cursisten kunnen geboden worden na het behalen van het diploma van leraar.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als onvoldoende.

De opleiding volgde het studiesucces van de cursisten op. Ongeveer 90 procent van de cursisten rondde de opleiding succesvol af. Er valt wel een verschil te noteren tussen de beide trajecten. Cursisten uit het doelgroeptraject waren merkkelijk minder succesvol dan hun collega's uit het reguliere traject.

De opleiding voerde geen specifiek beleid om het studierendement op te volgen of te verhogen. De commissie betreurt dit. Zoals onder 6.1 aangegeven lijkt het de commissie zinvol de (lagere) rendementen van de cursisten uit het doelgroeptraject in rekening te nemen bij het doorstarten van de opleiding en een (unieke) keuze voor het doelgroeptraject.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	onvoldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	onvoldoende

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

GLBAAL OORDEEL

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

Rekening houdend met de beslissingsregels zoals bepaald in de 'Handleiding Onderwijsvisitation Specifieke lerarenopleiding' komt de commissie op basis van de oordelen over de zes onderwerpen tot een negatief eindoordeel over 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	O
Facet 2.4 Studieomvang	OK
Facet 2.5 Studietijd	O
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	O
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	O
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	O
Onderwerp 3 Inzet van personeel	-
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	O
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	O
Onderwerp 4 Voorzieningen	-
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	O
Facet 4.2 Studiebegeleiding	O
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	O
Onderwerp 6 Resultaten	-
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	O
Facet 6.2 Onderwijsrendement	O

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 STEP

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

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO STEP

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het Centrum voor Volwassenenonderwijs STEP. Deelcommissie 1 bezocht de opleiding op 21 en 22 november 2011.

CVO STEP richt de lerarenopleiding in sinds 1963. Deze D-cursus ging over naar de GPB-opleiding en werd vanaf het schooljaar 2007–2008 omgevormd naar de Specifieke lerarenopleiding. De opleiding wordt aangeboden in een regulier deeltijds traject over vier semesters en een LIO-traject dat drie of vier semesters telt. Het eenjarige programma wordt sinds 2010–2011 niet meer ingericht. Cursisten kunnen van deze normtrajecten afwijken via flexibele leerwegen. Voor cursisten die geen diploma secundair onderwijs hebben, organiseert het CVO ook een brugprogramma dat hen, na succesvolle afronding, in staat stelt in te stromen in de Specifieke lerarenopleiding. Tot slot leidt de opleiding ook leerkrachten Islam op, waarvoor binnen het normtraject twee didactische modules voor deze cursisten afzonderlijk worden aangeboden.

In het verleden werd de opleiding ingericht op twee vestigingsplaatsen, maar sinds 2008–2009 gebeurt dit enkel op de vestigingsplaats in Hasselt. De opleiding telt gemiddeld een driehonderdtal cursisten. Naast de vestigingsplaats in de Vildersstraat, waar de lerarenopleiding wordt aangeboden, telt het centrum nog twee vestigingen in Hasselt en drie vestigingen in de omgeving, waar tal van andere opleidingen worden aangeboden.

CVO STEP behoort tot het gemeenschapsonderwijs, scholengroep 16 Midden-Limburg en is ook aangesloten bij het Regionaal platform NOVELLe.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport, 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 stelde vast dat de opleiding zich baseert op de decretale basiscompetenties voor de Specifieke lerarenopleiding. Op basis van de gevoerde gesprekken kan de commissie besluiten dat de personeelsleden bewust met deze basiscompetenties aan de slag gaan en deze als belangrijkste doelstellingen van de opleiding beschouwen. Het nastreven van de basiscompetenties staat centraal in de onderwijsvisie van de opleiding.

De commissie meent wel dat de opleiding de doelstellingen en vooropgestelde competenties beter kan uitwerken. De opleiding had de basiscompetenties verder kunnen concretiseren tot opleidingsdoelstellingen, waarin de specifieke profilering van de opleiding duidelijk wordt gemaakt. Hoewel de commissie vaststelde dat de opleiding in haar programma wel degelijk meer nadruk legt op bepaalde basiscompetenties, wordt deze visie niet zichtbaar geëxpliciteerd in de doelstellingen en/of in verschillende beheersingsniveaus van de basiscompetenties. Het is de commissie ook niet duidelijk hoe de eigen doelstellingen, naast de gedragenheid van de basiscompetenties, zijn afgestemd op de eisen van het werkveld en de verwachtingen van de samenleving. Ook hierin is een sterkere profilering nodig.

De opleiding formuleerde in het zelfevaluatie rapport enkele algemene doelstellingen, maar deze zijn volgens de commissie niet altijd even samenhangend en niet concreet uitgewerkt vanuit een heldere visie. De opleiding maakt wel duidelijk dat zij zich wil profileren op basis van het heterogene cursistenpubliek en de intentie heeft om deze diversiteit positief te benutten. Zij wenst de kleinschaligheid aan te wenden om begeleiding op maat aan te bieden.

De cursisten van de opleiding bleken goed op de hoogte van de competenties die binnen de opleiding worden nagestreefd, vooral dankzij de opname ervan in het cursusmateriaal, de feedback die zij van docenten ontvangen en de beoordeling op de stage. Hierin wordt expliciet verwezen naar de basiscompetenties.

Tot slot is de commissie van mening dat de afstemming van de doelstellingen op de eisen van het werkveld kan worden vergroot. Zij waardeert het recente initiatief van de adviescommissie, die als resonantieraad functioneert, maar meent dat hier in de toekomst nog meer een beroep op kan worden gedaan om de doelstellingen te verfijnen en bij te sturen.

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 is gebaseerd op het structuurschema dat binnen het netoverschrijdende GPB-overlegplatform werd opgesteld. Het omvat binnen elke module een theoretische en een praktische component. Het programma bestaat uit maatschappelijke en beroepsgerichte competentiemodules, pedagogisch-organisatorische competentiemodules, psychopedagogische competentiemodules en didactische competentiemodules. Cursisten die geen diploma secundair onderwijs hebben, kunnen het opstapprogramma volgen met een module Taalvaardigheid en een module Algemene vorming.

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

De opleiding biedt tevens een traject aan voor leraren in opleiding (LIO). Deze cursisten dienen eerst te slagen in de algemene didactische competentiemodule voor kan worden gestart met de praktijkcomponent. De modules 'Onderwijs en maatschappij', 'Leerkracht en verantwoordelijkheden', 'Communicatie en overleg', 'Psychopedagogische competentie', 'Begeleiding' en 'Groepsmanagement' dienen deze cursisten te volgen binnen het reguliere traject. De praktijkcomponent binnen deze modules en de overige modules worden zo veel mogelijk geïntegreerd in de eigen lespraktijk (inservice).

Het programma voor cursisten die onderwijsbevoegdheid willen verwerven voor het vak Islamitische godsdienst, loopt grotendeels gelijk met dat van de andere cursisten. Enkel voor twee didactische modules – 'Didactische competentie oefenlessen' en 'Didactische competentie stage' – zitten deze cursisten samen in een afzonderlijke groep. Zij beschikken ook over een eigen stagebegeleider.

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.

Op basis van de ingekeken documenten stelde de commissie vast dat de vooropgestelde competenties weliswaar administratief gekoppeld zijn aan de verschillende modules via de competentiematrix en de modulefiches, maar dat de vertaling van competenties naar meer concrete leerdoelen per module en/of naar nagestreefde beheersingsniveaus niet aanwezig is.

Daarnaast besluit de commissie dat niet alle competenties op voldoende wijze aan bod komen binnen de modules. Een aantal functionele gehelen uit het beroepsprofiel van de leerkracht wordt binnen de opleiding enkel aangeraakt, maar krijgt een onvoldoende vertaling naar het programma om de beheersing van de onderliggende startcompetenties op het niveau van een beginnende leraar bij alle cursisten te garanderen. Deze competenties worden dus niet expliciet behandeld en worden niet getoetst. De commissie meent dat een bredere oriëntatie in het programma nodig is en dat alle competenties die in de doelstellingen worden vooropgesteld, moeten worden uitgewerkt in leerlijnen die het programma aansturen. Dit is volgens de commissie momenteel nog niet het geval voor competenties die bijvoorbeeld onder het functioneel geheel 'de leraar als innovator-onderzoeker' vallen. Zij stelde vast dat cursisten nog te weinig worden aangespoord om, op basis van reflectie of praktijkgericht onderzoek, innoverend te werk te gaan in opdrachten en stagelessen. Ook raadt de commissie de opleiding aan cursisten meer te motiveren om gebruik te maken van bronnenmateriaal of (wetenschappelijke) tijdschriften. Mogelijk kan in het kader van het Regionaal platform samengewerkt worden om de invulling van dit functioneel geheel te versterken. Ook het functionele geheel 'de leraar als inhoudelijk expert' krijgt te weinig aandacht in het programma. In het programma wordt het aan de cursisten overgelaten om de eigen vakdidactiek te verwerven via zelfstudie. Er wordt geen systematische aandacht besteed aan het begeleiden van de cursisten om de eigen vakdidactiek te verwerven.

Ook de praktijkopdrachten in het programma zijn volgens de commissie voornamelijk afgestemd op de eerste vier functionele gehelen van het beroepsprofiel, waardoor er minder ruimte is om te werken aan 'de leraar als innovator-onderzoeker', 'de leraar als partner van de ouders of verzorgers', 'de leraar als lid van een schoolteam', 'de leraar als partner van externen', 'de leraar als lid van de onderwijsgemeenschap' en 'de leraar als cultuurparticipant'. De waarderingslijsten die mentoren invullen tijdens de stages van cursisten, maken eveneens duidelijk dat cursisten vooral worden beoordeeld op de competenties die onder de eerste vier functionele gehelen vallen. Uit de gesprekken met werkveldvertegenwoordigers en alumni blijkt dat de verwachtingen ten aanzien van het programma dan ook hoger liggen dan wat wordt aangeboden. Zij missen bijvoorbeeld expliciete aandacht voor het omgaan met ouders tijdens oudercontacten, of meer voorbereiding op het deelnemen aan deliberaties. Cursisten en alumni lieten de commissie ook weten dat binnen het programma erg veel wordt gefocust op het maken van lesvoorbereidingen, ten koste van andere inhouden.

De commissie is van mening dat het programma aanbodgestuurd is opgesteld en erg gericht is op de modulaire structuur. Zij stelt dat deze deductieve aanpak op gespannen voet staat met de sociaal-constructivistische visie die de opleiding in haar doelstellingen zelf vooropstelt. Binnen het programma wordt dan ook niet gedifferentieerd ten aanzien van de heterogene instroom. De opleiding is zich bewust van het feit dat de huidige structuur van het programma beperkingen oplegt en niet helemaal volstaat om alle doelstellingen te realiseren. De commissie waardeert het dat de opleiding daarom ook een structurele wijziging van het opleidingsprogramma plant,

vooral met betrekking tot de relatie tussen het theoretisch deel en de praktijkgerichte opdrachten en modules. De commissie meent dat deze verandering vooral rekening moet houden met de zinvolheid van inhouden en opdrachten, eerder dan de focus te leggen op praktische argumenten die de opleiding naar voor schuift. Binnen de nieuwe structuur wil de opleiding meer werken met de functionele gehelen, eerder dan met de basiscompetenties, en wil ze meer flexibiliteit creëren waardoor, naast een vast gedeelte, het programma kan gedifferentieerd worden op maat van de cursist. Dit laatste zal volgens de commissie ook meer tegemoetkomen aan de noden van cursisten, die het momenteel sterk waarderen dat tijdens didactische modules wordt ingegaan op vragen die zij uit de stages meebrengen.

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 voor de basiscompetenties die binnen het programma voldoende aan bod komen, de competentieontwikkeling van cursisten voldoende is gewaarborgd via aandacht voor vakliteratuur, materiaal uit en interactie met de beroepspraktijk. Zij stelde vast dat het cursusmateriaal en de lesinhoud in voldoende mate gebaseerd zijn op kwalitatieve literatuur en voldoende verbanden leggen met het relevante werkveld. De commissie stelt wel dat de opleiding in het kader van het verbeteringsperspectief meer kan verwijzen naar de gebruikte wetenschappelijke literatuur in het cursusmateriaal. Dit kan de bewustwording bij cursisten van bronnenmateriaal en het gebruik ervan, bijvoorbeeld binnen opdrachten, vergroten. Het gebruik van meer wetenschappelijk gerichte literatuur door cursisten blijkt momenteel immers mager. De commissie is wel tevreden over het aandeel en het niveau van reflectie binnen de praktijkopdrachten, onder meer dankzij recente nascholingsinspanningen van personeelsleden. Ook hier kan een verwijzing naar en het gebruik van bronnenmateriaal de reflectie versterken.

De opleiding heeft volgens de commissie voldoende aandacht voor nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied, dankzij de inzet van gastsprekers en de aandacht voor bijvoorbeeld competentiegericht onderwijs en gedifferentieerd werken. Daarnaast meent de commissie dat de aandacht voor recente ontwikkelingen in de verschillende vakdomeinen, vooral ten aanzien van vakdidactiek, niet volstaat. Zij waardeert het inzetten op didactische ateliers in de projectweek, maar vindt dit eenmalige aanbod te mager om te garanderen dat cursisten voldoende bagage meekrijgen in de didactiek van het eigen vakgebied. De cursisten bleken erg tevreden over het aanbod algemene didactiek binnen de opleiding, en lieten de commissie weten dat ze de kennis en vaardigheden voor de eigen vakdidactiek opdoen via zelfstudie en trial and error tijdens de stages.

De stages en opdrachten bieden de cursisten voldoende kennismaking met het werkveld. De begeleiding, onder meer via de intervisiemomenten met cursisten en stagebegeleiders zijn cruciaal in dit leerproces. De commissie waardeert het dat de opleiding al enkele inspanningen leverde om het contact tussen de mentoren van de stageplaatsen en de begeleiders van de opleiding te verbeteren. Zij stelde immers vast dat het werkplekleren en het leren binnen de stage momenteel nog te weinig inhoudelijk worden aangestuurd vanuit de opleiding. De kwaliteit van de stageplaats wordt enkel opgevolgd op basis van het bezoek van de stagebegeleider wanneer de stage al loopt. Er is ook slechts één terugkoppelingsmoment voor stagiairs voorzien binnen de opleiding. Enkele cursisten lieten de commissie weten dat de verwachtingen en het beoordelingskader van stagementoren niet altijd overeenstemmen met die van de stagebegeleiders uit de opleiding. Ook variëren de kwaliteit en intensiteit van de begeleiding sterk tussen verschillende stagebegeleiders en stagementoren. Binnen het LIO-traject zijn er twee stagebegeleiders, die elk verantwoordelijk zijn voor een deel van de cursisten. Hier blijken de cursisten meer tevreden.

Tot slot kan ook meer worden geïnvesteerd in een uitstroombegeleiding, die cursisten voorbereidt op het zoeken naar werk en de praktische beslommeringen bij sollicitaties en een eerste job.

Meer aandacht voor de band tussen stage en opleiding binnen het centrum is volgens de commissie ook noodzakelijk om de band tussen theorie en praktijk binnen de opleiding te versterken. De alumni van de opleiding zijn van mening dat de opleiding teveel gericht is op theorie. Ook hiermee dient de opleiding volgens de commissie rekening te houden bij het vastleggen van de nieuwe opleidingsstructuur. Zij ondersteunt de intentie van de opleiding om de praktijkopdrachten binnen de nieuwe opleiding te bundelen en meer diepgang te geven. Hiermee zou zij tegemoet komen aan het feit dat cursisten en alumni niet alle praktijkopdrachten zinvol vinden. Dit geldt echter niet voor het LIO-traject, waar de link tussen theorie en praktijk sterker wordt beklemtoond en waar opdrachten volgens de cursisten voldoende praktijkrelevantie hebben.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

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

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. De cursisten bleken tevreden over de samenhang van het programma. De commissie is daarentegen van mening dat de opleiding er in onvoldoende mate in geslaagd is om een dergelijk evenwicht te vinden. De commissie waardeert het dat de cursisten via een normtraject gestimuleerd worden om de modules in een vaste volgorde op te nemen. Ondanks dit normtraject wordt de horizontale en verticale samenhang binnen vele trajecten van cursisten beperkt als gevolg van de flexibiliteit die hen de mogelijkheid geeft een traject op maat samen te stellen.

De commissie stelt het op prijs dat voor de modules uit de cluster 'didactische competentie' een verplichte volgorde is bepaald. Op die manier kan een geleidelijke opbouw worden gerealiseerd. Deze modules worden opgebouwd op basis van duidelijke leerlijnen die evolueren van eenvoudig naar complex, en die cursisten geleidelijk aan voorbereiden op de stagepraktijk. Ook wordt binnen modules verwezen naar lesinhouden van andere modules. De commissie vindt evenwel dat de opleiding bijkomende maatregelen zou moeten nemen om de samenhang van het programma te waarborgen.

Zoals opgemerkt is de commissie van oordeel dat de samenhang tussen de eerder theoretisch gerichte modules en de stages dient te worden vergroot. De koppeling gebeurt nu wel al aanbodgestuurd, maar in de reflectieopdrachten wordt door de cursisten nog niet teruggegrepen naar lesinhouden van andere opleidingsonderdelen, en de kaders die aangereikt werden in de theoretische modules worden zelden toegepast of gebruikt binnen de praktijkopdrachten of de stages.

De commissie is van mening dat het LIO-traject dat de opleiding aanbiedt, in principe voldoende coherentie bevat. Binnen het LIO-traject dienen cursisten eerst de didactische modules te volgen. Deze volgtijdelijkheid waardeert de commissie.

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 voert studietijdmetingen uit via tijdschrijven bij cursisten. De resultaten hiervan worden verzameld door de docent van de module, en verwerkt en geanalyseerd door de kwaliteitszorgcoördinator. Omwille van inconsistente resultaten werden nog geen conclusies getrokken uit deze metingen. De opleiding dient het meetinstrument nog te verfijnen naar de toekomst. De commissie ondersteunt tevens de intentie om, via bevragingen, meer zicht te krijgen op studiebelemmerende en -bevorderende factoren.

Op basis van de gevoerde gesprekken en ingekeken documenten besluit de commissie dat het studieprogramma haalbaar is binnen de voorziene studietijd. De werkelijke studietijd sluit aan bij de norm van 60 studiepunten. De commissie stelde geen indicaties vast van een te hoge studiebelasting bij cursisten, onder meer dankzij de spreidingsmogelijkheden, die de combinatie tussen studeren, werken en gezin mogelijk maken. Alleen wat de praktijkopdrachten betreft, ligt de belasting voor cursisten soms te hoog, omdat zij voor elke opdracht een school moeten vinden waarin zij deze opdrachten mogen uitvoeren. De commissie waardeert het dat de opleiding hierop wil inspelen door het aanbieden van een nieuw structuurschema, waarin deze opdrachten meer gebundeld zijn. Binnen het LIO-traject vormen deze opdrachten geen probleem, omdat zij kunnen uitgevoerd worden in de school waar de cursist is tewerkgesteld.

De commissie is van mening dat de opleiding meer inzicht kan krijgen in de studiebelasting door de resultaten van de studietijdmetingen gedifferentieerd te analyseren, rekening houdend met de verschillende instroomkenmerken van cursisten. De commissie stelde vast dat theoretische modules voor bepaalde cursisten weinig uitdagend zijn. Om de studeerbaarheid af te stemmen op de heterogene groepen, kan worden gedacht aan meer differentiatie en verdieping, zowel binnen de praktijkcomponent als binnen de theoretische component en in de reflectieopdrachten.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

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

Het didactisch concept dat de opleiding vooropstelt, is gebaseerd op sociaal-constructivistisch leren, waarbij kritisch-reflectief leren, interactief leren, een krachtige leeromgeving, vertrouwen en openheid, en competentieontwikkeling centraal staan. De commissie is van mening dat dit concept aansluit bij de doelstellingen van de opleiding. In het opleidingsprogramma stelde zij echter

vast dat dit didactisch concept onvoldoende geconcretiseerd wordt. De commissie betreurt dit. De didactische principes waarmee men binnen de opleiding aan de slag gaat, stroken niet met de sociaal-constructivistische uitgangspunten. Om dit didactisch concept in de praktijk te brengen, is er volgens de commissie nood aan meer kansen voor werkplekleren, authentieke opdrachten, goed begeleide reflectie vanuit de eigen praktijk en differentiatie in opdrachten volgens de noden en capaciteiten van de cursisten. De opleiding dient te evolueren naar meer vraaggestuurd en meer leergericht werken in plaats van opleidingsgericht te werken, als ze de eigen ambitieuze doelstellingen ten aanzien van het sociaal-constructivisme wil waarmaken. Daarvoor moet men nadenken over de inhoudelijke invulling van het didactisch concept en het opleidingsprogramma, en niet alleen over de praktische organisatie en de structuur van het programma. Ook de cursisten konden aan de commissie niet verwoorden hoe het didactisch concept concreet vormgegeven wordt in het programma en wat het sociaal constructivisme betekent voor de eigen opleiding tot leraar. De opleiding wil in de toekomst wel meer inzetten op competentiegericht werken en evalueren. De commissie stelde vast dat de uitwerking van dit didactisch concept al een start heeft genomen en nam kennis van enkele zinvolle initiatieven, die nog verder dienen te worden uitgewerkt.

De commissie stelde vast dat de opleiding aandacht heeft voor variatie aan didactische werkvormen. Er wordt gebruikgemaakt van doceren, klas- en onderwijsleergesprekken, groepswerken, reflecties... Cursisten worden ook aangezet om zelf te variëren in werkvormen tijdens de oefen- en stagelessen. Om beter aan te sluiten bij het didactisch concept, zouden de werkvormen echter meer studentgericht moeten worden uitgewerkt en minder sterk gebaseerd worden op het overdrachtsmodel. Deze studentgerichtheid dient verder te gaan dan het benadrukken van de eigen verantwoordelijkheid van de cursist in het leerproces. De commissie is van mening dat de portfolio hierbij een hulpmiddel kan zijn, als die breder wordt ingezet dan enkel voor de stage. Het persoonlijk ontwikkelingsplan, dat binnen het LIO-traject wordt ingezet, is hiervoor al een aanzet.

De opleiding beschouwt de aanwezige heterogeniteit wat instroomprofielen betreft, als een meerwaarde en kiest daarom in de meeste modules voor heterogene groepen. Volgens de commissie wordt deze heterogeniteit evenwel te weinig benut in de lessen. De organisatie van modules in afstandsonderwijs is volgens de commissie wel een sterk punt, waarbij rekening wordt gehouden met de verschillende noden van cursisten met een verschillend instroomprofiel. Daarnaast waardeert zij het dat voor de praktijkgerichte modules met kleinere lesgroepen wordt gewerkt dan bij de meer theoretische onderdelen.

Uit de gevoerde gesprekken en het bekijken van het elektronisch leerplatform Smartschool bleek dat dit platform goed geïntegreerd is in de opleiding. Vooral van de discussiefora en de uploadzone wordt zinvol gebruikgemaakt, stelde de commissie vast. Daarnaast is zij van mening dat het cursusmateriaal verzorgd en cursistvriendelijk is, wat de kwaliteit van het programma ten goede komt.

De commissie besluit dat de ambities met betrekking tot het didactisch concept onvoldoende gerealiseerd worden en de opleiding daardoor te weinig didactisch wordt aangestuurd. Ondanks de positieve elementen, zoals het afstandsonderwijs en de integratie van het elektronisch leerplatform in de opleiding, meent zij dat de afstemming tussen vorm en inhoud onvoldoende gerealiseerd wordt.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

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

De opleiding beschikt over een evaluatiereglement, dat deel uitmaakt van het centrumreglement en voor cursisten beschikbaar is via de website en de elektronische leeromgeving. De commissie is van mening dat de gebruikte evaluatievormen binnen de opleiding zorgvuldig en doordacht worden ingezet. Er is ook variatie in de gebruikte evaluatievormen, zoals schriftelijke en mondelinge examens, permanente evaluatie, zelf- en peer-evaluatie en interviews. De commissie waardeert het dat examens en evaluatiecriteria dezelfde zijn voor eenzelfde module.

De doelstellingen die worden geëvalueerd, zijn gebaseerd op de basiscompetenties en werden opgenomen in het cursusmateriaal. Om de transparantie van de evaluatie te vergroten, dienen de beoordelingscriteria wel nog meer expliciet te worden gecommuniceerd naar cursisten. Het niveau van en de variatie in de toetsing zijn volgens de commissie voldoende hoog. De commissie waardeert het gebruik van verbeteringssleutels bij de schriftelijke examens. Het overzicht van evaluatievormen wordt bewaakt via een matrix. De cursisten zijn tevreden over de gebruikte evaluatievormen, en leren veel uit de peer- en zelfevaluaties die ze moeten uitvoeren. De commissie meent wel dat meer kan worden gedifferentieerd in toetsingsvragen, zodat de evaluatie voor alle cursisten voldoende uitdagend is. Op die manier kan de toetsing ook beter aansluiten bij het vooropgestelde didactisch concept.

De commissie is tevreden over de mate waarin feedback wordt gegeven aan cursisten. Dit bleken ook de cursisten sterk te waarderen. Toch meent de commissie in het kader van het verbeteringsperspectief dat de opleiding nog meer kan inzetten op tijdige en meer tussentijdse feedback. Deze tussentijdse feedback is volgens haar noodzakelijk om het leerproces van de cursisten tijdig te kunnen bijsturen. Binnen de opleiding wordt soms nog te eenzijdig gewerkt met summatieve feedback op het einde van het traject of na het examen.

De beoordeling van de stage is gebaseerd op het oordeel van de stagementor en de stagebegeleider over de stagelessen en op de stageportfolio. De commissie waardeert het dat bij de stage werk wordt gemaakt van tijdige feedback via een gesprek met de stagementor, begeleider en cursist na een geobserveerde stageles. De beoordeling van de stageportfolio kan volgens haar wel nog meer focussen op de kwaliteit van de inhoud, eerder dan op de vorm en de aanwezigheid van alle noodzakelijke documenten. De cursisten zijn vragende partij voor meer stagebezoeken, zodat de beoordeling van de stagebegeleider niet afhankelijk is van één of twee lessen.

Tot slot raadt de commissie de opleiding aan om een toetsbeleid uit te werken dat de kwaliteit van de beoordeling kan bewaken, en de aansluiting op het didactisch concept en de cursistenkenmerken kan vergroten. Ook voor de geplande realisatie van een competentiegerichte toetspraktijk is een dergelijk beleid cruciaal.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als voldoende.

De commissie stelde vast dat de opleiding voldoet aan de decretale toelatingsvoorwaarden voor het programma. Zij waardeert het dat de opleiding een opstapprogramma organiseert voor cur-

sisten die geen diploma secundair onderwijs bezitten. Hoewel de opleiding zich erg bewust is van de aanwezige heterogeniteit en een goed zicht heeft op de achtergrond van cursisten, meent de commissie – zoals vermeld – dat de differentiatie binnen het programma kan worden uitgebreid om beter aan te sluiten bij de heterogene profielen van de instromende cursisten. Sommige cursisten gaven ook aan meer nood te hebben aan voorbereidingscursussen, bijvoorbeeld rond het omgaan met ICT binnen de opleiding. Daarnaast zijn er cursisten die binnen de didactische competentiemodules meer nood hebben aan een groepering per studiegebied, zodat kan worden ingespeeld op de vakinhoud en vakdidactiek. Binnen de theoretische modules missen ze voorbeelden over het eigen studiedomein.

De flexibele leerwegen binnen het programma spelen goed in op het cursistenprofiel. Vooral cursisten die de studie combineren met een professioneel leven en/of een gezin, waarderen deze flexibiliteit enorm. Ook de organisatie van het LIO-traject wordt gewaardeerd. Enkele cursisten zouden het wel appreciëren als alle modules binnen het LIO-traject worden opgenomen, zodat zij niet voor enkele modules binnen het reguliere traject vallen.

De opleiding dient volgens de commissie dringend werk te maken van een degelijk en duidelijk EVC-beleid. De nieuwe procedure is voor de cursisten al wel helderder dan de vorige. Bij het aanvragen van vrijstellingen op basis van EVC worden testen afgenomen of portfolio's beoordeeld. De commissie stelt zich echter wel vragen bij de huidige aanpak, waarbij cursisten zich na het aanvragen van een vrijstelling op basis van EVC toch moeten inschrijven voor de module en zeven weken de lessen bijwonen in afwachting van een antwoord. Wanneer deze cursisten de vrijstelling behalen, krijgen zij de inschrijvingskosten voor deze modules niet terugbetaald.

De commissie is van mening dat de opleiding meer kan investeren in instroombegeleiding en intakegesprekken met cursisten. Hierin dient volgens haar aandacht te zijn voor duidelijke informatie over de EVK- en EVC-procedure. Daarnaast kan een intakegesprek de opleiding meer zicht bieden op de relatie tussen de noden van cursisten enerzijds en de instroomkenmerken en achtergrond van de cursisten anderzijds, om het programma en de begeleiding hierop af te stemmen. De opleiding is zich ervan bewust dat de huidige inschrijfprocedure hier onvoldoende zicht op biedt.

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	onvoldoende
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.

Het programma kent een aantal tekorten ten aanzien van het realiseren van de vooropgestelde functionele gehelen. Ook het didactisch concept is nog onvoldoende vertaald in het programma, en de samenhang dient te worden verbeterd. Hoewel de opleiding zich bewust is van de tekorten en deze wil verhelpen, meent de commissie dat de vastgestelde tekorten een negatieve impact op de kwaliteit van de opleiding hebben en niet gecompenseerd worden door de voldoende academische en professionele gerichtheid, studietijd, beoordeling en toetsing, en toelatingsvoorwaarden.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van het CVO STEP omvat een wervings- en selectieprocedure, een personeelsplanning, een nascholingsbeleid en een functionerings- en evaluatieprocedure. De selectie van nieuwe personeelsleden gebeurt door het directieteam, onder meer op basis van een selectiegesprek, dat gestuurd wordt door een vragen- of criterialijst. Deze lijst focust op de vakinhoudelijke en didactische achtergrond, de ervaring in het werkveld en beschikbaarheden. Selectiecriteria zijn gebaseerd op de functiebeschrijvingen. In de toekomst wenst men voor de Specifieke lerarenopleiding meer voltijdse personeelsleden aan te stellen. De adjunct-directeur en de opleidingscoördinator staan in voor de aanvangsbegeleiding van nieuwe personeelsleden. Deze omvat een rondleiding, een informatiesprek en een informatiebundel. Collega's van eenzelfde module staan mee in voor de inhoudelijke aanvangsbegeleiding van nieuwe docenten. Voor benoeming en bevordering volgt het CVO de decretale bepalingen.

De functie- en taakverdeling van het personeelsteam wordt bij de start van het schooljaar gemaakt op basis van de beschikbare lesuren, de beschikbaarheid en aanwezige expertise bij personeelsleden, de noodzakelijke grootte van lesgroepen en de noodzakelijke intensiteit van de begeleiding. In deze personeelsplanning worden ook individuele opdrachten en vergaderingen opgenomen. De functiebeschrijvingen zijn de basis voor functionerings- en evaluatiegesprekken. De opleiding startte in het schooljaar 2009–2010 systematisch met het voeren van functioneringsgesprekken om de vier jaar voor benoemde personeelsleden. Deze worden zowel door de directie als door de personeelsleden zelf voorbereid, en staan in het teken van de opvolging en indien nodig remediëring van personeelsleden. Ook de resultaten van cursistenbevragingen komen hier aan bod. Nieuwe personeelsleden krijgen steeds in het eerste semester van hun aanstelling een functioneringsgesprek. Een evaluatiegesprek vindt steeds plaats na minstens één functioneringsgesprek. Het overleg binnen de opleiding vindt voornamelijk plaats tijdens de maandelijkse personeelsvergaderingen en vakgroepvergaderingen. Docenten die lesgeven in eenzelfde module komen tweemaal per semester samen voor overleg.

Professionalisering binnen het personeelsteam krijgt vorm in het nascholingsplan. Prioriteiten worden op het niveau van het centrum bepaald, onder meer op basis van een enquête bij het personeel. De inzichten worden vertaald in een plan per opleiding. Personeel kan op eigen initiatief een aanvraag voor deelname aan nascholing indienen, maar vanuit het directieteam kan ook worden gevraagd om deel te nemen. Na deelname wordt van personeelsleden verwacht dat ze een evaluatieformulier over de gevolgde activiteit invullen.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

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

Tijdens het visitatiebezoek maakte de commissie kennis met een vernieuwd personeelsteam dat geëngageerd en enthousiast is. De docenten zijn erg bereikbaar voor cursisten. Zowel voor ondersteuning en feedback als bij problemen kunnen cursisten bij hen terecht. Ook via het elektronisch leerplatform loopt het contact tussen docenten en cursisten vlot; er wordt snel gereageerd op vragen, alsook feedback gegeven op opdrachten, die elektronisch worden ingediend.

De commissie is tevreden over de contacten die de docenten onderhouden met het werkveld. Een aantal onder hen combineert de lesopdracht in het centrum met een job in het secundair onderwijs, of had in het verleden ervaring in het leerplichtonderwijs. Personeelsleden nemen initiatieven om te investeren in de eigen professionalisering, onder meer door de betrokkenheid in (onderzoeks)projecten van netwerken waartoe de opleiding behoort. Daarnaast wijzen de opleidingsverantwoordelijken soms nascholingen toe aan personeelsleden in functie van hun aanstelling. Zij krijgen binnen de opleiding de ruimte om de opgedane kennis te delen met collega's en deze in te zetten voor vernieuwingen. Hoewel het nascholingsplan geënt is op de strategische doelstellingen, meent de commissie dat prioriteiten moeten gesteld worden in het kader van de professionalisering van het team. De opleiding kan volgens de commissie nog meer inspanningen doen om docenten te professionaliseren tot ware lerarenopleiders. Het inzetten op competentiegericht werken als professionaliseringsprioriteit is hiervoor wel een eerste aanzet. De commissie meent dat de aanvangsbegeleiding van nieuwe docenten in de praktijk goed loopt, dankzij het contact met collega's, maar meer kan worden geformaliseerd om deze kwaliteit te borgen binnen de organisatie.

De opleiding heeft recent enkele initiatieven genomen om een personeelsbeleid uit te werken, zoals de organisatie van functioneringsgesprekken, waarin onder meer de resultaten van cursistenbevestigingen worden besproken. Deze initiatieven zijn stimulerend, maar dienen volgens de commissie verder te worden uitgewerkt. De commissie stelt zich ook vragen bij het aanwervingsbeleid. De recente focus lag hier voornamelijk op aanwervingen met het oog op het schrijven van het zelfevaluatie rapport en het voorbereiden van de visitatie. Dit getuigt volgens de commissie nog niet van een degelijke langetermijnvisie ten aanzien van het personeelsbeleid. Zij waardeert wel de intentie om in de toekomst meer in te zetten op de aanwerving van experts uit vakdomeinen die de huidige personeelsstaf niet afdekt. Onder meer het pilootproject waarbij men meer wil samenwerken met vakexperts uit het secundair onderwijs waardeert de commissie.

Een ander aspect dat aandacht verdient binnen het personeelsbeleid is het overleg tussen personeelsleden. De commissie stelde vast dat de maandelijkse opleidingsvergadering niet volstaat. Niet alle thema's waarover overleg noodzakelijk is om de opleiding blijvend te optimaliseren, kunnen aan bod komen. Zo bleken alle overlegmomenten tijdens het voorbije academiejaar te worden opgeslorpt door de voorbereiding van de visitatie, waardoor andere belangrijke ontwikkelingen stilstonden. De commissie raadt de opleiding aan deze overlegmomenten meer te focussen op de inhoud van de opleiding, eerder dan op de organisatie, zodat meer aandacht kan gaan naar curriculumontwikkeling en professionalisering.

De commissie stelde vast dat de opleiding voor een grote uitdaging staat om het lectorenbestand verder te professionaliseren tot kwalitatief hoogstaande lerarenopleiders. Het engagement en de dynamiek die de commissie binnen de opleiding heeft aangetroffen, geven haar het vertrouwen dat de opleiding hier verder werk van zal maken.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

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

De commissie stelde vast dat de maximale werkbelasting van de personeelsstaf is bereikt, maar dat de hoeveelheid personeelsleden net voldoende is om het opleidingsprogramma te kunnen realiseren. De opleiding beschikte in het academiejaar 2009–2010 over ongeveer 8,05 voltijdse eenheden voor 281 cursisten, wat een ratio van ongeveer 1/35 betekent. Deze voltijdse eenheden worden ingevuld door verschillende deeltijdse opdrachten. De commissie ondersteunt de intentie van de opleiding om een te grote versnippering in deelopdrachten tegen te gaan door het creëren van een kernteam met een voldoende grote aanstelling om de opleiding te dragen. Zij meent dat hiervoor al belangrijke stappen ondernomen zijn ten opzichte van het verleden, waarin de opleiding kampte met een erg grote versnippering en een groot verloop van personeel. De commissie stelt ook dat de lector-cursistratio te hoog is om te werken volgens het vooropgestelde didactisch concept, dat voldoende ondersteuning van cursisten behoeft. Ook binnen het LIO-traject zijn de beschikbare uren voor cursistenbegeleiding te beperkt.

De grote werkbelasting van de personeelsleden heeft volgens de commissie ook implicaties voor de ambitieuze toekomstplannen die de opleiding wil realiseren, onder meer met betrekking tot de nieuwe opleidingsstructuur en het competentiegericht werken. De commissie stelt dat, indien de personeelsbezetting niet vergroot, deze ontwikkelingen onder druk zullen komen te staan, en ze wil de opleiding stimuleren om haalbare prioriteiten te stellen. Een uitbreiding van het aantal personeelsleden in de opleiding zou ook de ruimte voor professionalisering en deelname aan onderzoeks- en internationale projecten kunnen vergroten.

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 kan een beroep doen op de voorzieningen van een school voor secundair onderwijs. Hoewel de commissie vaststelde dat deze voorzieningen sober zijn, volstaan zij volgens haar om het opleidingsprogramma te kunnen realiseren. Zij is positief over de aanwezigheid van vaklokalen in verschillende vakdomeinen, waarvan cursisten gebruik kunnen maken voor oefenlessen in een realistische klasomgeving. Naast de verschillende leslokalen kan de opleiding ook gebruikmaken van de refter, de leraarskamer, een vergaderzaal, computerklassen, smartboards,

een aula, bureaus voor het directieteam en een secretariaat met aangepaste openingsuren 's avonds en in het weekend. Zowel docenten als cursisten kunnen een beroep doen op de uitleendienst van de opleiding voor het ontlenen van een laptop.

Cursisten kunnen gebruikmaken van de provinciale bibliotheek en de bibliotheek van een hogeschool in de stad. Uit de gevoerde gesprekken bleek echter dat hier zelden een beroep op wordt gedaan. De commissie waardeert het dat de opleiding recent investeerde in een open leercentrum op de campus. Voordien konden cursisten een beroep doen op het open leercentrum van de nabijgelegen hogeschool, maar ook daar bleken zij geen gebruik van te maken. Voorts maakt de opleiding gebruik van het elektronisch leerplatform Smartschool.

De commissie is van mening dat de opleiding meer kan investeren in het creëren van een uitdagende en inspirerende leeromgeving die beter is afgestemd op het volwassen cursistenpubliek, en beter aansluit op het didactisch concept dat de opleiding vooropstelt. De cursisten zijn immers niet enthousiast over de beschikbare infrastructuur, in het bijzonder over de leslokalen. De commissie stelde vast dat de opleiding wel een degelijk beleid voert met betrekking tot de materiële voorzieningen. Zo vernieuwde zij al het draadloze netwerk en stelde zij een ICT-verantwoordelijke aan, die waakt over de status van beamers en computers, omdat hier voordien klachten over waren.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als voldoende.

De commissie is erg tevreden over de informatievoorziening en begeleiding van cursisten binnen de Specifieke lerarenopleiding. Ook de cursisten en alumni lieten de commissie weten dat ze dit beschouwen als een sterk punt van de opleiding. Zij blijken in het bijzonder tevreden over de flexibiliteit en bereikbaarheid van docenten binnen deze begeleiding. De begeleiding binnen het LIO-traject liep volgens de alumni bij aanvang nog wat stroef, maar blijkt na het eerste proefjaar te zijn verbeterd. Zowel voor de informatievoorziening als voor de begeleiding door docenten blijkt het elektronisch leerplatform een belangrijk communicatie- en ondersteuningsmiddel. Dit wordt aangevuld door het nauwe contact dat docenten hebben met de cursisten.

Cursisten worden bij hun inschrijving op het secretariaat ontvangen met een onthaalgesprek dat zich richt op praktische informatie. Een echt intakegesprek vindt niet plaats omwille van de te grote tijdsinvestering. In augustus vindt wel een informatiesessie plaats voor cursisten die zich al inschreven. Cursisten krijgen tevens een uitnodiging om deel te nemen aan de Lemo-test met betrekking tot studievaardigheden en eventueel een gesprek over de resultaten hiervan. Er is echter geen structurele inbedding van de motivatietest in de opleiding. Cursisten blijken hier zelden een beroep op te doen. Bij de aanvang van het academiejaar stellen de studiebegeleiders zich voor aan de cursisten. Uit de ervaringen van de begeleiders blijkt dat cursisten echter meer een beroep doen op de docenten dan op de studiebegeleiders voor inhoudelijke studiebegeleiding. De commissie ondersteunt de intentie van de opleiding om meer te investeren in intakegesprekken met cursisten, zodat men van daaruit de gedifferentieerde noden inzake studiebegeleiding in kaart kan brengen en de begeleiding hierop nog beter kan afstemmen. Bij psychosociale problemen verwijst de studiebegeleiding cursisten door naar de geschikte voorzieningen of hulporganisaties. Naast docenten en studiebegeleiders beschikt de opleiding over een taalcoach, een trajectbegeleider, een begeleider voor EVC en EVK, stagebegeleiders en een ombudspersoon. Deze begeleiders zijn voor dit takenpakket deeltijds vrijgesteld, en combineren dit meestal met lestaken binnen de opleiding. De commissie meent dat de opleiding met deze verschillende begeleidingsvormen

goed inspeelt op de noden van cursisten inzake taalondersteuning, flexibele trajecten en vrijstellingen. Binnen het LIO-traject krijgt de inhoudelijke studiebegeleiding vooral vorm in de groeps-sessies met cursisten en in de begeleidingsmomenten met de stagebegeleider van 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 CVO STEP werkt sinds het schooljaar 2010–2011 aan een visie en beleid inzake kwaliteitszorg, onder meer binnen de nieuw opgestarte cel Kwaliteitszorg. Het model dat het centrum hierbij hanteert, is het EFQM-model en de PDCA-cirkel. Om prioritaire werkpunten op te stellen, voerden lectoren een SWOT-analyse uit. Een kwaliteitsbeleidsplan zal in de toekomst alle acties met betrekking tot kwaliteitszorg opvolgen. Het zal onder meer bestaan uit een strategisch en operationeel vijfjarenplan en een jaarlijks actieplan. Sinds het schooljaar 2009–2010 beschikt het centrum over een voltijdse kwaliteitszorgcoördinator. De opvolging van kwaliteitszorg binnen de opleiding is de verantwoordelijkheid van de opleidingscoördinator.

De Specifieke lerarenopleiding beschikt over een actieplan waarin de verschillende bevestigingen zijn opgenomen. Ook de doelstellingen en gehanteerde instrumenten voor metingen en evaluaties zijn vastgelegd in duidelijke procedures. In het verleden werden al cursisten bevestigd met betrekking tot de lectorenevaluatie, stagebegeleiding, het secretariaat, de studietijd en de opleiding in het algemeen. Daarnaast werden ook afgestudeerden en mentoren van de stageplaatsen bevestigd via een enquête. Tot slot is er een cursistenraad, wil de opleiding investeren in een alumniwerking en startte zij een resonantieraad met werkveldvertegenwoordigers op.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

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

Hoewel de opleiding investeert in periodieke evaluaties en metingen bij verschillende actoren, heeft de commissie vastgesteld dat er geen sprake is van een systematisch kwaliteitszorgbeleid dat deze metingen aanstuurt. Op basis van de gevoerde gesprekken en ingekeken documenten moet zij besluiten dat er binnen de interne kwaliteitszorg geen planmatige aanpak is waarbij duidelijke prioriteiten worden vooropgesteld. De opleiding werkt niet met toetsbare streefdoelen en stelde ook voor kwaliteitszorg geen doelen voorop. Het is de commissie dan ook niet duidelijk geworden wat de opleiding met de acties binnen kwaliteitszorg wil bereiken. De commissie stelde vast dat het vorige academiejaar enquêtes werden afgenomen waarvan de analyse nog steeds niet gebeurde wegens tijdsgebrek. Een duidelijk meetplan kan dergelijke situaties voorkomen. De commissie ondersteunt de intentie van de opleiding om hier een realistische tijdsinschatting bij

te voorzien, op basis van de beperkte middelen waarover zij beschikt. Tot slot meent de commissie dat de analyse van meetresultaten grondiger kan gebeuren, zodat men niet alleen vaststellingen doet maar ook op zoek gaat naar mogelijke oorzaken. Een beter uitgewerkt beleid kan er tevens over waken dat de meetresultaten worden ingezet voor het opstellen van verbeterings- en borgacties.

Naast de opvolging van lopende zaken, waar de kwaliteitszorg binnen de opleiding op focus is, is het volgens de commissie ook noodzakelijk te investeren in het aansturen van veranderingen vanuit de interne kwaliteitszorg. De veranderingen die binnen de opleiding plaatsvinden, worden momenteel echter niet aangestuurd en bewaakt vanuit een kwaliteitszorgbeleid. De commissie raadt de opleiding aan te werken aan een bredere invulling van kwaliteitszorg. Zij meent bijvoorbeeld dat veranderingen op het niveau van het curriculum noodzakelijk zijn om de kwaliteit van de opleiding mee aan te sturen.

De commissie stelde vast dat de agenda van de verantwoordelijken voor kwaliteitszorg tot nu toe voornamelijk werd bepaald door de voorbereiding van de visitatie en het schrijven van het zelfevaluatie-rapport. De commissie was tevreden over de informatie die zij terugvond in dit rapport, maar betreurt het dat cursisten en andere stakeholders niet of erg beperkt betrokken waren bij het tot stand komen ervan. Hoewel zij deze inspanningen ten aanzien van het zelfevaluatie-rapport waardeert, meent zij dat er nu dringend werk moet worden gemaakt van het aansturen van kwaliteitszorg aan de hand van duidelijke prioriteiten en aandacht voor de opvolging van de stand van zaken, alsook het aansturen van vernieuwingen binnen de opleiding. De commissie waardeert de intentie van de opleiding om hierbij meer te werken volgens de systematiek van de PDCA-cirkel.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

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

De commissie stelde vast dat de opleiding al enkele aantoonbare verbeteringspunten realiseerde. De commissie is wel van mening dat de huidige verbeteringsmaatregelen zich nog te veel richten op praktische en organisatorische bijsturingen. Ze vindt het essentieel dat ook op het niveau van het curriculum verbeteracties worden ondernomen. Dit gebeurde tot nog toe slechts beperkt. De commissie vindt het positief dat er op dit vlak aanzetten zijn. De opleiding stelt immers enkele belangrijke verbeteringstrajecten voorop met betrekking tot competentiegericht onderwijs, vakdidactiek en moduleoverschrijdend werken. Deze verbeteringsmaatregelen dienen volgens de commissie nog verder te worden uitgewerkt, en kunnen meer gebaseerd worden op de vele metingen die worden uitgevoerd, waaronder de enquête bij cursisten over de opleidingsonderdelen. Indien duidelijke prioriteiten worden vooropgesteld voor het verzamelen van resultaten, zal het volgens de commissie ook eenvoudiger zijn om deze meer in te zetten voor het opzetten van verbeteringsmaatregelen.

De commissie is tevreden over de inzet van docenten om te investeren in verbeteringsmaatregelen ten aanzien van het eigen functioneren en de eigen opleidingsonderdelen of verantwoordelijkheden. Zij ziet voldoende inzet bij de personeelsleden om de verbeteringsacties binnen de kwaliteitszorg te optimaliseren. Een duidelijke taakverdeling binnen de interne kwaliteitszorg, en tussen het centrum en de opleiding, kan de verantwoordelijkheden duidelijker maken.

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 stelde vast dat de opleiding de betrokken actoren bevraagt via enquêtes of inspraakorganen. Zowel cursisten, alumni, stageplaatsen als personeelsleden worden bevraagd. Cursisten worden naast de schriftelijke bevragingen ook bij de kwaliteitszorg van de opleiding betrokken via de recent opgestarte cursistenraad. Alumni worden bevraagd maar niet verder actief betrokken bij de interne kwaliteitszorg. De commissie waardeert het dat de opleiding ook wil investeren in een alumniwerking, om de afgestudeerden meer systematisch bij de opleiding te betrekken.

Werkveldvertegenwoordigers worden betrokken via de recent opgestarte resonantiegroep en zijn zelf tevreden over de inspraakmogelijkheden. Daarnaast worden stageplaatsen via een enquête bevraagd over de kwaliteit van de stagiairs en de samenwerking met de opleiding. Ook de bezoeken van stagebegeleiders en de opleidingscoördinator aan de stageplaatsen dragen bij tot de inspraakmogelijkheden. De commissie waardeert het dat de opleiding werk wil maken van een nog nauwere samenwerking met het werkveld en met vakmentoren in het bijzonder. Ook de mentoren met wie de commissie sprak, zien hier voordelen in.

De commissie is van mening dat deze betrokkenheid systematischer kan worden georganiseerd en sterker moet worden verankerd binnen de algemene kwaliteitszorgwerking. De recente initiatieven geven hiervoor een eerste aanzet. Tot slot raadt de commissie aan de resultaten van bevragingen en de acties die uit deze bevragingen voortvloeiden, beter te communiceren naar de stakeholders.

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 maakte kennis met een erg pril kwaliteitszorgbeleid. Dit beleid is nog onvoldoende systematisch, en de opvolging van metingen, analyses en verbeteringsacties waren op het moment van de visitatie te beperkt om voldoende kwaliteitswaarborgen te bieden. De commissie vindt wel dat positieve initiatieven worden opgestart die de interne kwaliteitszorg op korte termijn naar een hoger niveau kunnen tillen.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

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

De commissie stelde vast dat de set basiscompetenties waar het opleidingsprogramma de focus op legt bij de cursisten wordt gerealiseerd. Op basis van de gevoerde gesprekken besluit de commissie dat de vertegenwoordigers van het werkveld en alumni redelijk tevreden zijn over het gerealiseerde niveau aan het einde van de opleiding. Dit geldt in het bijzonder voor het LIO-traject. Niet alleen de stage maar ook de kwaliteit van begeleiding vanuit de opleiding maakt dat cursisten en alumni over het algemeen tevreden zijn over de opleiding. Ook het niveau van de evaluaties stemt de commissie positief over het gerealiseerde niveau.

Toch merken zowel alumni als werkveldvertegenwoordigers op dat niet alle basiscompetenties worden gerealiseerd. De functionele gehelen 'de leraar als innovator', 'de leraar als partner van ouders of verzorgers' en 'de leraar als lid van een schoolteam' blijven volgens de commissie onderbelicht. De afgestudeerden van de opleiding lieten de commissie weten dat dit een hiaat is in de opleiding, omdat zij een aantal van deze competenties missen bij de instap in het werkveld. Zij zijn bijvoorbeeld erg tevreden over de voorbereiding op het maken van een lesvoorbereiding, maar missen vaardigheden met betrekking tot klassenmanagement, het deelnemen aan begeleidende en delibererende klassenraden en het opstellen van jaarplannen. Nochtans werden ook deze competenties mee opgenomen in de doelstellingen van de opleiding. De commissie waardeert het dat de opleiding hieraan meer aandacht wil besteden binnen de plannen rond competentiegericht onderwijs.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als onvoldoende.

De commissie stelde vast dat het onderwijsrendement binnen de opleiding niet systematisch in kaart wordt gebracht. Ook het rendement van het opstapprogramma wordt niet bijgehouden. De commissie raadt de opleiding aan meer onderzoek te voeren naar het eigen rendement, onder meer in relatie tot de instroomkenmerken van cursisten. Een dergelijk onderzoek kan een beleid om het rendement systematisch te vergroten, faciliteren. Daarnaast kan het het inzicht in de redenen van drop-out vergroten. De opleiding heeft momenteel enkel een beperkt zicht op deze oorzaken op basis van individuele contacten.

De commissie waardeert het dat de opleiding zich inzet om zo veel mogelijk studiebelemmerende factoren uit te schakelen, onder meer via de flexibele leerwegen en een aangepaste studie- en cursistenbegeleiding. Maar ze meent dat deze acties meer systematisch kunnen worden opgezet op basis van een grondige analyse van studiebelemmerende factoren.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	onvoldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	onvoldoende

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

GBAAL OORDEEL

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

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 legt.
- Werk de basiscompetenties concreter uit, bijvoorbeeld via verschillende niveaus van beheersing.

Onderwerp 2

- Werk leerlijnen uit ten aanzien van de laatste functionele gehelen en basiscompetenties van het beroepsprofiel, zodat deze voldoende aanbod komen in het opleidingsprogramma.
- Zorg voor een bredere oriëntatie van praktijkopdrachten, zodat alle attitudes en vaardigheden die de opleiding nastreeft, aanbod komen.
- Besteed meer aandacht aan vakdidactiek in het programma.
- Werk een aantal actuele ontwikkelingen binnen het werkveld verder uit binnen het opleidingsprogramma.
- 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 het werkplekleren anderzijds.
- Werk het didactisch concept beter uit door meer aandacht voor werkplekleren, leergericht werken en vraaggestuurd werken.
- Zorg voor meer differentiatie in het inhoudelijke aanbod en de toetsing, zodat de opleiding en de evaluatie voor alle cursisten uitdagend zijn.
- Ontwikkel een toetsbeleid in lijn met het didactisch concept en de vooropgestelde doelstellingen.
- Ontwikkel een duidelijk intakebeleid waarbij cursisten ook geïnformeerd worden over de EVC- en EVK-procedures.

Onderwerp 3

- Formuleer meer en duidelijke prioriteiten ten aanzien van professionalisering bij personeelsleden tot professionele lerarenopleiders.
- Garandeer een meer brede expertise ten aanzien van specifieke vakdidactieken bij personeelsleden.
- Hou rekening met de haalbaarheid van toekomstige uitdagingen met de beperkte personeelsstaf.

Onderwerp 4

- Realiseer binnen de beschikbare mogelijkheden een meer uitdagende en inspirerende leeromgeving die is afgestemd op het specifieke cursistenpubliek en op het vooropgestelde didactisch concept.
- Zorg voor een betere en meer systematische aansturing en opvolging van de stagebegeleiding.

Onderwerp 5

- Werk een systematisch kwaliteitszorgbeleid uit dat metingen, analyses en verbeteringsacties planmatig opvolgt en aanstuurt.
- Organiseer de interne kwaliteitszorg op basis van toetsbare streefdoelen en een overdacht meetplan.
- Leg de focus op een brede invulling van kwaliteitszorg, waarbij zowel lopende zaken worden opgevolgd als vernieuwingen worden aangestuurd.
- Baseer verbeter- en borgacties op meetresultaten, grondige analyses en prioriteiten.
- Veranker de recente inspraakorganen meer in het kwaliteitszorgsysteem, en zorg voor een systematische opvolging van deze bijeenkomsten en bevestigingen bij stakeholders.

Onderwerp 6

- Zorg voor een hoger beheersingsniveau van de competenties die behoren tot de laatste functionele gehelen van het beroepsprofiel.
- Breng het eigen onderwijsrendement in kaart en stem hierop een beleid af dat het rendement kan verhogen.

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	O
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	O
Facet 6.2 Onderwijsrendement	O

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 TNA

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

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO TNA

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO TNA. Deelcommissie 2 bezocht de opleiding op 24 en 25 oktober 2011.

In 2000 verhuisde de GBP-opleiding van het Vrij Technisch Instituut van Borgerhout Hoger Instituut der Kempen naar Technicum Noord-Antwerpen in de Londenstraat, waarmee het enkele jaren voordien in een overkoepelende fusie was samengesmolten. In september 2004 werden de eerste afspraken gemaakt over een samenwerkingsverband tussen TNA en het HIK voor de GBP-opleiding. Het samenwerkingsverband met het Hoger Instituut der Kempen verliep niet vlekkeloos; vooral bij de LIO-opleiding waren er problemen. De samenwerking tussen TNA en het HIK eindigde bij de start van het schooljaar 2008–2009.

In juni 2009 besliste de opleiding om voor de Specifieke lerarenopleiding met heterogene groepen te werken. Concreet komt dit erop neer dat cursisten die niet beschikken over een diploma secundair onderwijs, in de verschillende modules samenzitten met cursisten die een diploma secundair of hoger onderwijs hebben behaald.

Sinds de verhuis naar de Londenstraat kende de SLO een enorme expansie. Momenteel telt de opleiding iets meer dan driehonderd cursisten.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport, 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 doelstellingen van de opleiding zijn gebaseerd op de basiscompetenties voor leraren secundair onderwijs, zoals bepaald bij besluit van de Vlaamse regering (oktober 2007).

De lerarenopleiding van het CVO TNA heeft volgens de commissie een heel duidelijke visie en missie. De missie van de SLO houdt in dat leraren worden gevormd die een optimale leeromgeving kunnen creëren waarin leerlingen actief en constructief kunnen leren. Op die manier kunnen leerkrachten de ontwikkeling van de totale persoon van de leerling stimuleren op het gebied van kennis van een bepaald domein. Dit gebeurt door het aanleren van cognitieve en metacognitieve strategieën, en sociaal-affectieve vaardigheden. Om dit soort leerkracht te worden, gelooft de SLO er als team in dat in de eerste plaats de passie voor het eigen vak en het lesgeven van belang is. Deze passie wil de SLO graag doorgeven aan haar cursisten.

Tijdens haar teamdagen heeft de SLO deze visie verder geconcretiseerd. Daaruit kwam een duidelijke profilering van hoe een leerkracht zou moeten zijn, naar boven. De opleiding profileert zich met een missie waarin 'passie', 'authenticiteit', 'respect', 'empathie', 'effectiviteit' en 'humor' trefwoorden zijn.

- **Passie.** Je kiest voor de SLO aan TNA, omdat je gewoon heel graag leerkracht bent. De leerkrachten zijn sterk gemotiveerd en vanuit hun hart bezig met de essentie van het beroep. Het beroep van leerkracht is geen rol die men speelt; het is wie je bent.
- De aspirant-leerkrachten willen 'echt' zijn in wat ze doen, op hun eigen manier. Wie **authentiek** met zijn job bezig is, ervaart namelijk een grote werktevredenheid.
- Ook **respect** is belangrijk. Respect in de communicatie met de directie, met collega's en met de cursisten in de klas. Respect om tot een krachtige leeromgeving te komen, waarin de vrijheden en grenzen voor alle partijen duidelijk zijn.
- Het beroep van leerkracht vereist tevens een sterke **empathie**. Met strakke regels alleen komen we er niet. Het luisteren naar en het zich inleven in de 'mens als individu' maakt dit beroep echt boeiend.
- Het beroep moet met zin voor resultaat worden uitgevoerd. De **effectiviteit** is van het allergrootste belang. In de klas tijdens het lesgeven, op vakvergaderingen en overlegmomenten, op deliberaties enzovoort.
- Het doet weleens deugd als er kan worden gelachen. **Humor** lucht op en ondersteunt de sociale dimensie van de relatie leerkracht-leerlingen/cursisten. Humor zorgt ervoor dat je tussendoor kunt relativeren. De boog kan niet altijd gespannen staan.

Het verder concretiseren van de doelstellingen per opleidingsonderdeel werd verzorgd door de verschillende vakwerkgroepen van de lerarenopleiding. Deze werkwijze resulteerde in een studiegids met ECTS-fiches. De doelstellingen worden ook herhaald in de inleidende pagina's van elke cursus en op het elektronische leerplatform eloV. Bij de start van elke module stelt de vakleerkracht ze duidelijk voor. Ook de manier van evalueren wordt dus gecommuniceerd via de ECTS-fiches, in de cursussen, op het elektronische leerplatform en via toelichting door de vakleerkracht. De commissie apprecieert dit.

Het verheugt de commissie dat de cursisten op verschillende momenten, bij de aanvang van en tijdens het opleidingstraject, expliciet uitleg krijgen over de basiscompetenties die noodzakelijk zijn voor het behalen van het diploma van leraar. Dit gebeurt ook tijdens de introductiedag, bij de aanvang van elke module en in de feedback naar de cursisten. De evaluatie gebeurt, volgens de cursisten, ook expliciet op basis van deze basiscompetenties. Alle modules werden in de twee jaren voor de visitatie tevens doorgelicht in vakvergaderingen en ad-hoc teams. Waar nodig werd bijgestuurd. De commissie vindt het positief dat deze doelstellingen per module bekend zijn.

Deze doelstellingen zijn minder goed bekend bij mentoren en directeurs van samenwerkende scholen. De focus van de opleiding ligt in de praktijk op de functionele gehelen 1, 2 en 4. Een verdere profilering van de opleiding, zoals die in de missie tot uiting komt, zou volgens de commissie ook in de doelstellingen aandacht mogen krijgen.

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 volledige SLO-opleiding telt 60 studiepunten: 30 studiepunten praktijkcomponent en 30 studiepunten theoretische component. Alle modules bevatten een aantal studiepunten praktijkcomponent, die verschillen per module. Volgt een cursist het door de opleiding voorgestelde opleidingstraject, dan zal het gewicht van de praktijkcomponent stijgen met het verloop van het traject.

Module	Theorie	Opleidingspraktijk	Preservice praktijk	Totaal studiepunten
Onderwijs en maatschappij	2,5	0,2	0,3	3
Leerkracht en verantwoordelijkheden	2,5	0,6	0,9	4
Psychopedagogische competentie	5	0,4	0,6	6
Begeleiding	2,5	0,9	0,6	4
Groepsmanagement	2,5	0,2	0,3	3
Communicatie en overleg	4	1,8	1,2	7
Didactische competentie algemeen	5	0,4	0,6	6
Didactische competentie praktijkinitiatie	3	6,1	0,9	10
Didactische competentie oefenlessen	3	6,1	0,9	10
Didactische competentie stage			7	7
Totaal	30	16,7	13,3	60

Er kunnen twee LIO-trajecten worden gevolgd. Het eerste is het eenjarige traject. Hierin volgt men in het eerste semester het gewone traject samen met de reguliere cursisten, namelijk 'Didactische competentie algemeen', 'Psychopedagogische competentie' en 'Onderwijs en Maatschappij' (zie onderstaande tabel). In het tweede semester is er daaropvolgend begeleiding op de werkvloer door de LIO-begeleiders. De opleidingsonderdelen van de opleiding worden doorlopen via praktijkopdrachten, die in een portfolio worden gebundeld.

LIO1-traject		Opleidingsonderdelen uit regulier traject	Specifiek voor LIO-traject
Eerste jaar	semester 1	Didactische competentie algemeen Psychopedagogische competentie Onderwijs en maatschappij	Didactische competentie: praktijkinitiatie, oefenlessen en stage Communicatie en overleg
	semester 2	--	Didactische competentie: praktijkinitiatie, oefenlessen en stage Communicatie en overleg
Tweede jaar	semester 3	Begeleiding Groepsmanagement Leraar en verantwoordelijkheden	--

Er kan eveneens een LIO-traject in twee jaar (LIO2) worden gevolgd. De LIO2-cursisten hebben binnen het reguliere opleidingstraject van TNA een eerste opleidingsjaar doorlopen, zijn meestal cursisten die elders een eerste opleidingsjaar hebben doorlopen in het gewone traject. Nadat zij gestart zijn in een school, wordt het volgen van de opleiding soms moeilijk, en geven zij de voorkeur aan een individuele begeleiding op de werkvloer en het zelfstandig verwerken van de resterende vakken via een portfolio. De LIO2-cursisten hebben dus in een eerste jaar al de opleidingsonderdelen 'Didactische competentie algemeen en praktijkinitiatie', 'Psychopedagogische competentie', 'Onderwijs en maatschappij' en 'Communicatie en overleg' afgelegd. Zij volgen in het eerste semester van het tweede jaar nog samen met de andere cursisten de opleidingsonderdelen 'Begeleiding', 'Groepsmanagement' en 'Leraar en verantwoordelijkheden'. 'Didactische competentie oefenlessen en stage' leggen zij via hun LIO-traject. LIO-cursisten vragen nog meer aandacht voor de combinatie studie-werk.

LIO2-traject		Opleidingsonderdelen uit regulier traject	Specifiek voor LIO-traject
Eerste jaar	semester 1	Didactische competentie algemeen Psychopedagogische competentie Onderwijs en maatschappij	--
	semester 2	Didactische competentie: praktijkinitiatie Communicatie en overleg	--
Tweede jaar	semester 1	Begeleiding Groepsmanagement Leraar en verantwoordelijkheden	Didactische competentie: oefenlessen en stage

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 opleiding maakt gebruik van een competentiematrix op het elektronische leerplatform om de doelstellingen te vertalen naar het programma.

De globale opbouw van het programma zit volgens de commissie goed in elkaar. De decretale basiscompetenties worden als doelstellingen in de diverse modules aangegeven. Ze komen eveneens terug in de daarbij horende opdrachten. Toch beoordeelt de commissie het programma als onevenwichtig ten aanzien van de relatie tussen doelstellingen en inhoud. Er lijkt haast enkel aandacht voor de functionele gehelen 'de leraar als begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen', 'de leraar als opvoeder' en 'de leraar als organisator'. De andere gehelen (met name 6-10) komen wel her en der aan de orde, maar minder duidelijk dan de genoemde drie. Ook vakdidac-

tiek (onderdeel functionele geheel 3) en onderzoeksgerichtheid (functionele geheel 5) behoeven meer aandacht. Volgens de opleiding zelf gebeurt dit vooral via de zelfreflectie achteraf. Tijdens de derde les worden cursisten namelijk gefilmd; dit fragment moet worden geanalyseerd en beschreven. Dit acht de commissie echter een onvoldoende invulling van het aspect vakdidactiek om de competenties van functioneel geheel 3 aan bod te laten komen in het programma.

De verantwoordelijken van de opleiding vertelden aan de commissie dat de cursisten worden voorbereid op een loopbaan in een multiculturele omgeving. Tijdens hun stage worden ze sowieso geconfronteerd met de multiculturele context. Ook in de module 'Communicatie en overleg' is er aandacht voor deze problematiek. Daarnaast komen in de 'Toolshopweek' (supra) eveneens sprekers aan bod over dit onderwerp. De commissie apprecieert het dat de opleiding aandacht heeft voor deze multiculturele problematiek.

In het opleidingsplan gaan de theoretische onderdelen vooraf aan de praktijkcomponent. Dat maakt volgens de commissie de wisselwerking theorie-praktijk niet gemakkelijk. Het onderbrengen van cursisten in heterogene groepen, faciliteert volgens de commissie wel een disciplineoverstijgend perspectief.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

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

Het programma van de opleiding kent volgens de commissie een sterke professionele invulling; de nadruk ligt duidelijk op de praktijkgerichtheid. Het visitatieteam heeft dan ook geen enkele twijfel wat de professionele gerichtheid van de opleiding betreft. Leerkrachten die aan het CVO TNA worden opgeleid, zijn duidelijk voorbereid op het uitvoeren van de dagelijkse taken in de klas.

In de vakgroepen wordt gewerkt aan het voortdurend evalueren en bijsturen van de praktijkopdrachten, waarbij de aandacht zowel uitgaat naar de competentiegerichtheid van de opdrachten als naar de draagkracht van de afnemende scholen. Daarnaast is er de 'Toolshopweek'. Tijdens hun opleiding moeten cursisten minstens zes 'toolshopsessies' volgen. De sessies worden ingedeeld in drie pijlers: ICT, Stem en Maatschappij. Uit elke pijler moeten twee sessies worden bijgewoond. De commissie vindt deze 'Toolshopweek' een positief project, al wijst ze er wel op dat die geen substituum is voor het onderwijs ten behoeve van volledige functionele gehelen.

De in het onderwijs gebruikte syllabi wijzen soms op een enigszins gedateerd beeld van de stand van zaken in de onderwezen vakgebieden. Maar op andere gebieden heeft volgens de commissie duidelijk een modernisering plaatsgevonden, onder meer op basis van recente literatuur.

Binnen de School of Education neemt de opleiding deel aan allerlei projecten die bijdragen tot de verdere professionele gerichtheid van de eigen opleiding, en de afstemming van de opleiding op de andere deelnemende CVO's. De aandacht voor het primaire onderwijsproces is groot, zowel bij cursisten als bij de opleiders; ook wat hun eigen opleidingspraktijk betreft. De relatie met het werkveld wordt geborgd door enerzijds de werkveldervaring van de opleiders, en anderzijds door die van de cursisten zelf.

De wetenschappelijke onderbouwing van het programma komt volgens de commissie te weinig tot uiting in het onderwijsprogramma. De opleiders stimuleren hun cursisten weliswaar tot het raadplegen van bronnen bij het bestuderen van de theorie en het voorbereiden van de praktijk, maar dit wordt niet omgezet in een onderzoeksgerichte houding. De opleiders hebben zelf geen

onderzoekstaak, maar de commissie vindt het jammer dat geen onderzoeksactiviteiten worden uitgevoerd die gericht zijn op het eigen opleidingsonderwijs, bijvoorbeeld als onderdeel van een evaluatiecyclus. De opleiding is volgens de commissie ook niet of nauwelijks verbonden met onderzoek en onderzoeksgegevens. Voor vakdidactiek wordt samengewerkt met OBED, een niet-commerciële en niet-gesubsidieerde onderwijsmediatheek verbonden met het Diocesaan Secretariaat van het Katholiek Onderwijs van Antwerpen en de Pedagogisch Begeleiders van de Diocesane Pedagogische Begeleidingsdienst en de Karel de Grote-hogeschool.

De opleiding gaf in het gesprek met de commissie aan dat ze wat de vakdidactiek betreft, voornamelijk rekt op de mentoren in de scholen. Tegelijkertijd legt de school geen bijkomende criteria op voor deze mentoren; ze gaat ervan uit dat de mentoren sterk zijn. Deze aanname volstaat echter niet volgens de commissie, en de opleiding zou ze sterker moeten controleren. De commissie meent eveneens dat sommige modules, met name de daarin vermelde bronnen en materialen, behoorlijk moeten worden geactualiseerd. Ook de door de opleiding georganiseerde 'Toolshopweken' reduceren nauwelijks het gebrek aan vakdidactiek. De commissie juicht toe dat er een toolshopweek wordt georganiseerd, maar vindt dit onvoldoende om het gebrek aan vakdidactiek te remediëren. Volgens de opleiding vertrouwt de opleiding de vakdidactiek voornamelijk toe aan de vakmentoren. Er kan volgens de commissie onmogelijk worden nagegaan of zij deze vakdidactiek bijbrengen aan de cursisten. Volgens de commissie is er wel aandacht voor innovatiegerichtheid ('creativiteit', functioneel geheel "de leraar als innovator-onderzoeker"), in de zin van aandacht voor het inbrengen van een variatie aan activerende werkvormen.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

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

Om de inhoudelijke samenhang van het programma te garanderen, zit de opleiding regelmatig samen in de verschillende vakvergaderingen en teamvergaderingen. Dit vindt de commissie positief. Zij waardeert het ook dat van de leerkrachten wordt verwacht dat er minstens tweemaal per jaar een vakvergadering plaatsvindt per module. De vakverantwoordelijke neemt het initiatief tot vergaderen. De teamvergaderingen worden georganiseerd door de opleidingsverantwoordelijke, afhankelijk van het onderwerp bijgestaan door teamleden.

Het programma van de opleiding start volgens de commissie met de cruciale basisbagage en bouwt daarop verder via concrete toepassingen. De basis van de hele opleiding wordt gevormd door de leerlijn van de didactische competentie-modules, die evolueert van een eerder theoretisch basispakket tot een praktische stage op een stageschool. De chronologische volgorde van de didactische vakken is volgens de commissie uiterst belangrijk. Men start met een meer theoretische basis tijdens het eerste semester om dan, over de semesters heen, de meer praktische facetten van de opleiding te exploreren. Het laatste semester is bijna exclusief opgebouwd rond de module 'Didactische competentie stage'. De cursisten volgen in dit semester nog maar één theoretische module. Wat de LIO betreft, kunnen de cursisten een individueel traject volgen, dat meer is aangepast aan hun specifieke noden en omstandigheden. 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 opbouw van het modeltraject is adequaat door met name de opbouw in de praktijkmodules. Ook in de opeenvolging van de theoriemodules is een lijn aanwezig. Wanneer individuele cursisten wordt toegestaan om af te wijken van dit modeltraject in de theoriemodules, wordt de samenhang duidelijk minder. Mede daarom raadt de opleiding cursisten dit terecht af, maar ze staat het uiteindelijk wel toe.

Cursisten van het LIO-traject missen aan het begin van de SLO het luik klasmanagement, en betreuren de verplichting om theoretische opleidingsonderdelen te moeten volgen (zoals 'Onderwijs en maatschappij', 'Psychopedagogische competentie', 'Leraar en verantwoordelijkheden'), die worden bestempeld als te omvangrijk en niet interessant. De commissie is het evenwel niet eens met deze LIO-cursisten. De commissie merkt de samenhang van het LIO-traject wel, in tegenstelling tot de cursisten zelf.

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 werkelijke studietijd van de opleiding sluit volgens de commissie aan bij de begrote studiepunten. Na wat zoekwerk ontwikkelde de opleiding een eigen programma om de studietijd bij de cursisten te meten, al vinden de cursisten het niet erg zinvol om hieraan mee te werken. De commissie stelde vast dat het opvragen van de studietijd na elke opdracht of afwerking van een module als een goed systeem wordt ervaren. De cursisten ervaren de studietijd als correct, maar zijn soms kritisch tegenover de spreiding van de studielast. De LIO's geven aan dat de combinatie van werken met de Specifieke lerarenopleiding bijzonder zwaar is. De timing en de spreiding van de opdrachten kunnen volgens enkele cursisten worden verbeterd. Andere cursisten geven dan weer aan dat ze hier geen probleem mee hebben. Ze hebben wel de ervaring dat de opleiding zichzelf hierin wil bijsturen, en ervaren dit binnen korte tijd. De grote flexibiliteit van de opleiding en de nauwe betrokkenheid van de lesgevers zorgen ervoor dat er ruimte is voor individuele oplossingen bij problemen in verband met studietijd.

Het gewicht van de praktijkcomponent verschilt per module. Als een cursist het door de opleiding voorgestelde opleidingstraject volgt, zal het gewicht van de praktijkcomponent stijgen met het verloop van de cursus. De commissie raadt de opleiding daarom aan om naar een betere studiespreiding op zoek te gaan. In het LIO-traject wordt de praktijkcomponent uiteraard vanaf het begin gecombineerd met coaching vanop de werkvloer.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

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

De opleiding beschikt over een zeer summier beschreven didactisch concept, dat volgens de commissie in redelijk mate in de praktijk wordt gebracht. Cursistgerichtheid, competentiegericht leren, activerend leren, zelfstandig leren via gecombineerd onderwijs en permanent leren vormen hiervan de kern. De opleiding ontwikkelde dit opleidingsplan in overleg met alle CVO's van het Overlegplatform GPB. Hierin werd de integratie van de theorie en opleidingspraktijk per module uitgewerkt.

Studenten worden veelal heterogeen en dus naar vooropleiding gegroepeerd, wat de cursisten waardeert. De combinatie van afstandsonderwijs en contactonderwijs is volgens de commissie nog beperkt uitgewerkt, maar wordt steeds verder ontwikkeld en geeft dan een aantrekkelijke mix van werkvormen. De commissie meent dat het onderwijs wat betreft de structuur, werkvormen, toetsing en creativiteit, de inzet en bereikbaarheid van de docenten als model kan worden beschouwd voor het onderwijs dat de cursisten moeten gaan verzorgen. Wat onderzoeksmatig handelen betreft, is dit echter maar zeer beperkt het geval. Het in de instelling vrijwel ontbreken van in het secundair onderwijs en hoger onderwijs gebruikte onderwijsmethoden, en het slechts beperkt aanbieden van primaire literatuur zijn minpunten.

Tijdens de lesmomenten zelf gaat de opleiding uit van de functie van de leerkracht als rolmodel voor het aanleren van vaardigheden en attitudes. Er wordt veel aandacht besteed aan de didactische vormgeving van de lessen. Hiervoor zorgt iedere leerkracht. Dat stelt de commissie op prijs. Er worden eveneens ideeën uitgewisseld tijdens uitgebreid vakoverleg. Dit resulteert in het gebruik van gevarieerde didactische en activerende werkvormen, zoals groepswork, rollenspellen, presentaties, taken, onderwijsleergesprekken enzovoort. Tijdens de 'Toolshopweek' worden de cursisten enthousiast gemaakt over de recente onderwijsontwikkelingen, door middel van sessies door gastsprekers uit het werkveld. Op deze manier wil de opleiding het belang van voortdurende bijscholing onderstrepen.

De commissie apprecieert het dat de opleiding binnen verschillende modules het gecombineerde onderwijs heeft uitgebouwd. Dit wordt vormgegeven via de uitwerking van een aantal opdrachten als verwerking van de cursusinhouden. Daarnaast wordt ook het zelfstandig verwerken van inhouden via het elektronische leerplatform meer uitgebouwd. Zo werd de cursus 'Onderwijs en maatschappij' volledig herschreven, in het kader van de omvorming van de module naar 50 procent gecombineerd onderwijs. De cursisten gaven in hun gesprek met de commissie aan dat dit gecombineerde onderwijs nog in de kinderschoenen staat. De aanwending van gecombineerd onderwijs is niet optimaal, en zou de regulering van de studieomvang volgens de commissie beter van dienst kunnen zijn. De informatie hieromtrent is momenteel nog onduidelijk voor sommige deelnemers aan het gecombineerde onderwijs. Ook de meerwaarde van het project is volgens de cursisten onduidelijk. De leeromgeving leent er zich niet toe. Volgens de commissie is de opvolging van het afstandsleren nog onvoldoende.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

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

De commissie is van mening dat de cursisten bij de aanvang van elke module duidelijk en op voldoende wijze worden geïnformeerd over de invulling van de beoordeling voor die module. Onder die invulling wordt verstaan: het toelichten van de opleidings- en preservicepraktijkopdrachten, en hun aandeel in de eindbeoordeling, de wijze van examineren en het aandeel daarvan in de eindbeoordeling, en de gevolgen van het niet uitvoeren of inleveren van taken of opdrachten. Deze informatie wordt verstrekt door toelichting van de leerkracht tijdens de eerste les, in de studiegids, in de inleidende pagina's van de cursussen en bij de cursusinformatie op eloV. De cursisten bevestigden dit ter plaatse aan de commissie. Daarenboven kunnen de cursisten desgewenst ook tussentijdse feedback krijgen. Ook cursisten die het LIO-traject hebben gekozen, worden geïnformeerd over de manier van beoordelen. Ze krijgen eveneens tussentijdse feedback via intensieve contacten met hun persoonlijke begeleider.

De commissie waardeert het dat de opleiding stappen onderneemt om het evaluatieproces zo transparant mogelijk te maken, bijvoorbeeld via het opstellen van een evaluatieberekening in

Excel voor de verschillende onderdelen van de portfolio. Dit gebeurt op basis van een gedetailleerde evaluatielijst. De cursisten krijgen na deliberatie inzicht in deze berekeningstabellen en de evaluatielijst. Na de beoordeling krijgen cursisten eveneens feedback over de uitvoering ervan. Dit stellen zij zeer op prijs. De beoordeling is voor de cursisten duidelijk en sluit aan bij de diverse cursussen, lessen en werkvormen. Het gebruik van een richtinggevende taaltoets voor zij-instromers, ervaren zowel de lesgevers als de cursisten als een meerwaarde.

De toetsingsmethodes die de commissie kon inkijken, waren adequaat. De moeilijkheidsgraad van de opdrachten is aan de maat, al raadt de commissie de opleiding aan om alle cursisten in even grote mate uit te dagen in haar evaluaties. Dat de toetsing gericht is op praktijksituaties, ervaart de commissie als een pluspunt. Cursisten mogen eindeloos herkansen. Cursisten die geen leervaarigheden hebben, hebben meer problemen om leerstof te verwerken en opdrachten uit te voeren.

Voor ze aan hun stage beginnen, moeten cursisten een sterkte-zwakteanalyse maken. Wanneer die lijst helemaal is ingevuld, wordt die bezorgd aan de mentoren. Die bekijken de lijst en gaan na of nog bepaalde zaken ontbreken. De commissie vindt het positief dat de lijst met criteria waaraan cursisten moeten voldoen, overeenstemt met de basiscompetenties. Een verbetering van de beoordeling zou mogelijk zijn door de begeleiding en beoordeling sterker van elkaar te scheiden. Bij stages zijn er wel lijsten van onderwerpen waarnaar wordt gekeken, maar die worden enkel gescoord met 'in orde' of 'niet goed genoeg'.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als voldoende.

Cursisten die nog niet beschikken over vakbekwaamheid via hun vooropleiding of door werkervaring, worden hierop door de opleiding gewezen. Aan deze cursisten wordt duidelijk uitgelegd wat zij moeten doen om te voldoen aan de voorwaarden die noodzakelijk zijn om te kunnen werken in het onderwijs met een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs. Cursisten die geen diploma secundair onderwijs hebben gehaald, moeten de opstapmodules volgen om zo hun kans op slagen in de lerarenopleiding te verhogen. Deze cursisten hebben vaak een zeer gedegen vakbekwaamheid door hun ruime ervaring in de praktijk, en krijgen via het opstaptraject de kans om hun algemene vorming en taalvaardigheid bij te spijkeren. Volgens de commissie vergroot dit hun slaagkans in de SLO gevoelig.

De vakgroepen beslissen over de toekenningen van eerder verworven competenties en kwalificaties. Er is soms sprake van een praktijktest, die wordt bepaald op basis van individuele gesprekken. De cursisten die hiervoor in aanmerking willen komen, maken een dossier met een overzicht van de gevolgde opleiding, de behaalde resultaten, de inhoudsopgave van de gevolgde cursussen en een overzicht van de uitgevoerde functie. Op basis van de EVC's en EVK's kunnen zij dan een traject op maat volgen en zo versneld hun diploma van leraar verwerven. Dit aangepaste traject wordt opgesteld in overleg met de opleidingscoördinator. De commissie wijst erop dat deze procedure vooralsnog te zeer ad hoc wordt bepaald, en raadt aan om deze procedure te standaardiseren.

De flexibele trajecten zijn volgens de commissie een pluspunt van de opleiding. Ze is echter ook van mening dat de procedure voor vrijstellingen niet tijdig genoeg wordt gecommuniceerd. De alumni zijn van mening dat de flexibiliteit voor vrijstellingen beter kan. Zij verwijzen naar andere CVO's, waar de opleiding in één jaar kan worden afgerond. Ook cursisten en lesgevers zijn hierover enthousiast.

De commissie is enthousiast over de oriënterende taaltest die iedere cursist aan het begin van het eerste semester dient af te leggen. Slagen voor deze taaltest is geen voorwaarde om te mogen starten met de opleiding. Indien de cursist zwak scoort voor de taaltest, wordt wel geadviseerd om aan taalremediëring te doen. De opleiding biedt daartoe ook zelf de mogelijkheid. Daar staat tegenover dat de cursisten met een vooropleiding hoger onderwijs sterker mogen worden uitgedaagd.

Oordeel over onderwerp 2: Programma

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programm	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	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 visitatiecommissie is van oordeel dat de invulling van het programma niet de voorwaarden creëert om alle studenten toe te laten de basiscompetenties te realiseren. Vooral de functionele gehelen 6 tot en met 10 komen beperkt aan bod in het programma. Ook de wetenschappelijke onderbouwing van de opleiding komt te weinig tot uiting in het onderwijsprogramma.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

De opleidingsverantwoordelijken kiezen elk jaar een jaarthema. De adjunct-directeur kondigt dit op de eerste teamvergadering van het jaar aan, en het wordt nadien meegenomen tijdens de verschillende vakvergaderingen. Deze thema's worden elk jaar verder uitgediept naar aanleiding van het nieuwe jaarthema. In het schooljaar 2010–2011 was het thema: 'ZER, we gaan ervoor!'. Het volledige team werkte actief mee aan de totstandkoming van het zelfevaluatie-rapport (ZER).

Leerkrachten krijgen bij de uitwerking van hun opdrachten ruime autonomie. Verbondenheid met de school, de Specifieke lerarenopleiding en het lerarenteam wordt hoog in het vaandel gedragen. De meerderheid van de leerkrachten staat al meerdere jaren in de lerarenopleiding. Zowat ieder teamlid heeft zijn verantwoordelijkheden binnen het team. De meeste teamleden hebben de verantwoordelijkheid over een opleidingsonderdeel als opleidingsonderdeelverantwoordelijke. Medewerkers die het wensen, krijgen extra verantwoordelijkheden toegewezen in het team, zoals stagecoördinator, LIO-coördinator of ZER-verantwoordelijke. Ook worden de lesgevers aangemoedigd om mee te werken aan projecten van de School of Education. Verschillende lectoren combineren hun lesopdracht binnen de SLO met een lesopdracht in het secundair onderwijs, volwassenenonderwijs of hogeschoolonderwijs.

De adjunct-directeur draagt de eindverantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid in de opleiding. Zij beslist over het aantrekken en aanwerven van nieuwe krachten voor het team, het verdelen van de opdrachten, het geven van extra verantwoordelijkheden en uitdagingen aan de collega's, het al dan niet verlengen van opdrachten van collega's en benoemingen binnen de afspraken met het schoolbestuur. Zij wordt hierin ondersteund door de personeelsverantwoordelijke van de school, die de meer juridische aspecten van het personeelsbeleid mee bewaakt.

De functioneringsgesprekken worden gevoerd door de adjunct-directeur. Dit ideaal wordt niet enkel voor ogen gehouden bij het teammanagement van de huidige werknemers, maar evenzeer bij het zoeken naar nieuwe collega's om het team te versterken, of bij eventuele beslissingen om de opdracht van een collega niet te verlengen voor een volgend schooljaar. Aspecten zoals didactische kwaliteiten, vakinhoudelijke kennis, betrokkenheid met de opleiding, openheid voor vernieuwing, teamspirit enzovoort spelen allemaal mee. De betrokkenheid van het personeel bij de opleiding wordt ondersteund door de organisatie van teamvergaderingen, het stimuleren van een goede vakgroepwerking met opleidingsonderdeelverantwoordelijken voor elk opleidingsonderdeel, en het uitnodigen van collega's om extra verantwoordelijkheden op te nemen, en deel te nemen aan externe projecten en bijscholingen.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

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

Aan de inzet, het enthousiasme, de bevologenheid en betrokkenheid van het personeel kan volgens de commissie niet worden getwijfeld. Ook hun didactische bekwaamheid en bereikbaarheid voldoen volgens de commissie aan de norm. De meerderheid van de leerkrachten staat al meerdere jaren in de lerarenopleiding. Ze hebben een grote deskundigheid opgebouwd in hun vakgebied. Zowat ieder teamlid heeft zijn verantwoordelijkheden binnen het team. De inbreng van praktijkkennis door onder meer gecombineerde aanstellingen van docenten in het werkveld en de opleiding, en door eerdere ervaring van docenten in het werkveld is adequaat. Deze positieve karakteristieken kunnen volgens de commissie echter het ontbreken van bepaalde competenties in het geheel van het docentenkorps niet geheel compenseren. Vakdidactische kennis ontbreekt vrijwel geheel, en de competentie van het personeel is enigszins beperkt wat het onderzoekmatig handelen betreft.

In het wervingsbeleid verdienen personeelsdiversiteit (etniciteit en gender), vakdidactiek en academische gerichtheid meer aandacht. Voor het overige is de wervingsprocedure voor personeel volgens de commissie in orde. De aandacht voor systematische professionalisering is enigszins beperkt. Docenten nemen op eigen initiatief in redelijke mate deel aan activiteiten. Het CVO TNA verwacht dat zijn leerkrachten twee bijscholingen per jaar volgen, vertrekkende vanuit het budget dat voorhanden is. Dit apprecieert de commissie. Er wordt aan de leerkrachten gevraagd om de attesten binnen te brengen. Bedoeling van de school is om op termijn op deze manier een soort digitale bibliotheek op te bouwen, zodat men over de hele school kan delen wat men heeft geleerd. De opleidingsverantwoordelijken vertelden eveneens aan de commissie dat op informeel vlak heel wat informatie wordt uitgewisseld. Op het vlak van professionalisering met betrekking tot ICT en taalremediëring is er nog ruimte voor verbetering.

Het CVO TNA maakt deel uit van twee expertisenetwerken: School of Education en Consortium Antwerpen. In de School of Education wordt expertise uitgewisseld met hogescholen en universiteiten, onder andere via de 'Toolshopweek'. In het Consortium Antwerpen zit een vertegenwoordiger van alle CVO's van de regio Antwerpen. Het CVO doet zijn best om de expertise die uit

deze netwerken voortvloeit, aan de cursisten door te geven. Zo werden naar aanleiding van een workshop over basiseducatie concrete opdrachten aan de cursisten gegeven. De commissie raadt aan om op het vlak van stageplaatsen beter samen te werken binnen het Antwerpse consortium.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

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

Het onderwijzende team van de SLO bestaat uit veertien lesgevers. Dit komt overeen met 8,125 VTE. Er zijn twee mannelijke en twaalf vrouwelijke lectoren. Zeven lectoren zijn jonger dan veertig jaar. Dit is het gevolg van het feit dat de lerarenopleiding de laatste jaren sterk is gegroeid. Er volgen in totaal 317 cursisten de opleiding. De opleiding beschikt met andere woorden over 1 lesgever per 22,6 cursisten. Dit voldoet volgens de commissie. De stagebegeleiders begeleiden drie cursisten per jaaruur. De LIO-begeleiders begeleiden 1,2 cursisten per jaaruur. De opleidingsverantwoordelijken vertelden dat heel wat lectoren hun functie combineren met een job binnen of buiten het onderwijs.

De lectoren vertelden aan de commissie dat de werkdruk om diverse redenen hoog is. De leerkrachten die zijn aangesteld, hebben doorgaans een deeltijdse opdracht. Ze geven aan dat de begeleiding van cursisten een intensieve taak is. Hun taak is niet altijd even afgebakend. Het mailverkeer wordt als belastend ervaren. Cursisten verwachten immers snel een antwoord op hun vragen. Ook de verbetertijd is belastend. De werkdruk bereikte de laatste jaren hogere pieken. Wel geven de lectoren aan dat de zware opdracht hun persoonlijke ontplooiing niet in de weg staat.

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.

Het CVO TNA is gevestigd in een historisch pand op het Antwerpse Eilandje, een buurt in volle ontwikkeling. Een deel van het hoofdgebouw van het CVO TNA is een beschermd monument. Dit heeft uiteraard consequenties wat de voorschriften in verband met renovatie betreft. Achter het hoofdgebouw, in de Napelsstraat, wordt een tweede gebouw gebruikt. Dit is recenter, maar toch zijn de beide gebouwen vrij oud, met de daarbij horende beperkingen wat betreft isolatie, de elektrische installatie enzovoort. Toch heeft de school de laatste jaren enkele infrastructuurwerken ondernomen, zoals de inrichting van een nieuw secretariaat, een goede uitrusting van alle computerlokalen, de inrichting van een nieuwe expressie- en fotograferuimte, en verdere vernieuwingen volgens het investeringsplan van het CVO. Dit apprecieert de commissie.

De SLO is gelegen in een infrastructuur waarin ook secundair onderwijs wordt gehuisvest. Dit heeft als gevolg dat cursisten de mogelijkheid hebben om ervaring op te doen in klassen waarin dat normaliter minder vanzelfsprekend is, zoals houtbewerking en schilderen. Wat de ICT-faciliteiten van de opleiding betreft, drukt de commissie haar bezorgdheid uit over het ontbreken van voldoende recente smartboards. Sinds 2008 wordt binnen het CVO TNA concreet werk gemaakt van een gecentraliseerde vakbibliotheek voor de leerkrachten van de verschillende aangeboden opleidingen. Dit vindt de commissie een interessant project.

De cursisten en het personeel zijn tevreden over de aanwezige infrastructuur. Voor de cursisten is een cafetaria voorzien, al oogt deze volgens de commissie wat gedateerd. Sinds 1 september 2010 wordt op bepaalde tijdstippen het computerlokaal opengesteld als open leercentrum. Hier kunnen de cursisten op eigen tempo zelfstandig informatie verzamelen en verwerken. Er staan eveneens computers met internetverbinding ter beschikking van de cursisten. De SLO beschikt sinds kort over camera's om oefenlessen op te nemen ten behoeve van de zelfevaluatie van de cursisten. Voor de cursisten is het elektronische leerplatform eloV voorhanden. Hoewel dit systeem niet het meest interactieve op de markt is, is het volgens de commissie toch aan de maat. Dit leerplatform wordt gebruikt voor de communicatie tussen leerkrachten en cursisten, leerkrachten onderling enzovoort.

De school ligt aan de noordkant van het stadscentrum, vlak bij de Leien. De school is vlot bereikbaar met de auto, er uiteraard rekening moet worden gehouden met het fileprobleem in en rond Antwerpen. Er stoppen tevens meerdere buslijnen in de omgeving van de school.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als goed.

De commissie is van mening dat potentiële cursisten op verschillende manieren informatie krijgen over de opleiding: via de website, in flyers, op de opendeurdag en de informatieavonden. De grote cursistvriendelijkheid binnen de opleiding viel de commissie op tijdens haar bezoek. De docenten staan dicht bij de studenten. Dit is bevorderlijk voor de aanspreekbaarheid van docenten, ook via e-mail.

De studiebegeleiding heeft ook betrekking tot de mogelijke flexibiliteit van het leertraject van de cursist. Wanneer het moeilijk blijkt om de les te blijven volgen omwille van externe factoren, zal de opleiding proberen deze problemen individueel op te lossen. De studiebegeleiding gebeurt dus minder structureel (ondanks de besprekingen op klassenraden), maar eerder op het niveau van de docenten.

De ombudspersoon is bekend bij de cursisten. De verantwoordelijken van de studiebegeleiding vertelden aan de commissie dat cursisten in de eerste plaats met de opleidingsonderdeelleerkracht, coördinator of adjunct-directeur hun problemen moeten proberen op te lossen. Meestal vinden ze bij één van deze personen wel een antwoord op hun vraag. Indien dit niet helpt, kunnen ze naar de ombudspersoon. De ombudspersoon vertelde dat in de SLO echter heel weinig problemen opduiken. Slechts één keer was er een officiële klacht.

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

Naar aanleiding van de doorlichting van het CVO TNA in 2003 werd een kwaliteitsverantwoordelijke aangesteld, die in dit verband een bijscholing volgde. Er werden sindsdien enkele initiatieven ondernomen: de oprichting van een kwaliteitswerkgroep, de organisatie van directieteamdagen met een sterke focus op kwaliteit, de aanwerving van een externe begeleider in het kader van kwaliteit, het opstellen van een kwaliteitszorgplan en het opstellen van een actieplan kwaliteit.

In 2007 startte het CVO TNA met een kwaliteitswerkgroep. Deze werkgroep werd geleid door de algemene coördinator, en van elk studiegebied namen twee leerkrachten deel. Op basis van het kwaliteitszorgsysteem PROZA trachtte het CVO te komen tot het implementeren van kwaliteitszorg. PROZA bleek als methode voor zelfevaluatie evenwel te omslachtig. Via een bijscholing in 2008 kwam het CVO terecht bij het balanced scorecard-systeem. Dit was beter op de praktijk gericht.

Aan de hand van een kwaliteitsspel, dat het CVO zelf ontwikkelde, werd vastgesteld welke domeinen belangrijk zijn binnen de organisatie. Op basis van deze domeinen wordt jaarlijks een actieplan opgemaakt. Dit actieplan omvat specifieke acties en doelen in bepaalde domeinen, de bewaker(s) van de actie, de manier waarop zal worden gemeten en een streefdatum. Alle bewakers samen vormen nu de kwaliteitswerkgroep. Jaarlijks wordt dit actieplan geëvalueerd, en worden verbeteringsacties en nieuwe acties afgesproken. Elk jaar plant het directieteam acties op centrumniveau. Er wordt eveneens aan elke afdeling gevraagd om actiepunten te bepalen. Er wordt afgesproken wie bewaakt dat een bepaald actiepunt wordt verwezenlijkt.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

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

De commissie maakte kennis met een kwaliteitszorgbeleid in ontwikkeling. Zij is van mening dat de recent opgestarte initiatieven de interne kwaliteitszorg op korte termijn naar een hoger niveau kunnen tillen. Het viel de commissie positief op dat de opleiding openstaat voor een voortdurende evaluatie van haar eigen kwaliteit. De opmaak van het meetplan en van meetbare streefdoelen speelt een cruciale rol in de evaluatie van de opleiding, al kan dit volgens de commissie nog worden verbeterd, door te focussen op een aantal prioriteiten en door enkele impliciete afspraken toch nog verder gestructureerd uit te werken. De opleiding wil zich duidelijk ook benchmarken ten opzichte van andere opleidingen, maar doet dit eerder informeel binnen haar netwerk.

De kwaliteitszorgverantwoordelijken vertelden aan de commissie dat de meeste lesgevers een individuele evaluatie doen per module waarvoor ze verantwoordelijk zijn. Eventueel wordt deze besproken tijdens de vakvergaderingen. Tijdens de vakvergaderingen wordt eveneens op regelmatige basis geëvalueerd en besproken wat moet worden verbeterd aan de module. Voor de Specifieke lerarenopleiding werd elk opleidingsonderdeel al tweemaal gemeten. Deze attitude, die gericht is op een permanente verbetering van zichzelf, wordt door de commissie sterk geapprecieerd. De adjunct-directeur doet naar aanleiding van de functioneringsgesprekken ook bevragingen in individuele klasgroepen. Deze bevragingen worden vooral gebruikt om het individueel functioneren van lesgevers te evalueren.

Het lesgeversteam voerde in 2010 een SWOT-analyse uit, waarbij drie vragen werden gesteld: wat doen we goed, wat kan beter en wat doen we niet, maar zou moeten worden gedaan? Hieruit volgden heel wat verbeteringspunten op korte, middellange en op lange termijn.

Naar aanleiding van het zelfevaluatie-rapport werden tot slot ook tabellen voor de outputanalyse gemaakt. Dit gebeurde enerzijds op basis van het inschrijvingsbestand, en anderzijds op basis van het aantal tabellen rond vooropleiding en resultaten van de cursisten. Het minder presteren van cursisten zonder diploma hoger onderwijs viel hierbij op. Hiervoor zal in de toekomst worden gewerkt aan extra zorg, maar ook aan een goede screening en informatie bij aanvang van de opleiding.

Er is aandacht voor een tevredenheidsmeting en het welbevinden bij het personeel, wat zich vertaalt in een collectieve verantwoordelijkheid voor de opleiding. In het actieplan staan ook enkele thema's die specifiek zijn met betrekking tot de SLO. Zo werd onderwijsontwikkeling toegevoegd voor de stage; dit bleek immers een pijnpunt te zijn. In het actieplan staat altijd een te voorziene realisatiedatum met verschillende namen van de verantwoordelijken voor de uitvoering. Voor de Specifieke lerarenopleiding zijn de werkpunten duidelijk.

De commissie miste wat diepgang in het zelfevaluatie-rapport van de opleiding. Er vond eveneens heel wat herhaling plaats in het document.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

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

De opleiding heeft de reflex om erg snel op feedback van cursisten of wijzigingen in het onderwijslandschap te reageren. Dit is volgens de commissie erg waardevol, maar zou op een meer gestructureerde wijze kunnen verlopen. Meer aandacht voor het borgen van de kwaliteitsverbeteringen en voor de feedback ervan naar de cursisten, is duidelijk nog een punt van aandacht. Toch viel het de commissie ter plaatse op dat al enkele duidelijke maatregelen werden genomen die gericht zijn op de verbetering van de opleiding.

Een concrete verbeteringsmaatregel is dat de beoordeling van oefenlessen voortaan wordt ingevuld door cursisten, de opleiding en de mentoren op school. Aan de hand van een attitudeschaal wordt hun cijfer gequoteerd. De netwerkuitbreiding speelt hier zeker in mee. De taken worden ieder jaar per module aangepast. Bij 'Psychopedagogische competentie' worden de taken elk jaar aangepast.

Een tweede actiepunt is het zorgen voor stageplaatsen voor de studenten. In september zijn duizenden studenten op zoek naar een stageplaats, en de scholen houden de deuren een beetje dicht. Het CVO heeft niet dezelfde middelen als een hogeschool om voor alle studenten direct een stageplaats te vinden. Het is een actiepunt van de SLO om hieraan te werken. De commissie is opgetogen dat de opleiding werk maakt van dit aandachtspunt. De aanstelling van een stagecoördinator, met als opdracht een permanente relatie met de stagescholen, kan hierin een eerste stap zijn.

Voor het domein 'leermogelijkheden' bevindt zich een puntje 'leren leren' in het actieplan. De zwakkere cursisten van de opleiding ontbreekt het weleens aan enkele vaardigheden. Zij moeten deze nochtans ook leren overbrengen naar hun leerlingen. Dit aandachtspunt werd opgenomen in de cursus Psycho-pedagogische competentiemodule. Daarnaast zijn er nog heel wat kleinere initiatieven. Zo werd een zelfstudiecursus rond EHBO ontwikkeld. Deze cursus staat op eloV ter beschikking van de cursisten 'Leraar en verantwoordelijkheden'. Er werd een coördinator Taal-

beleid aangesteld. Ook wordt de cursus 'Onderwijs en maatschappij' sinds het eerste semester van het academiejaar 2010–2011 aangeboden in 50 procent gecombineerd onderwijs. De stage-opdrachten worden verbeterd. De commissie vindt dit zoals gezegd allemaal positieve evoluties, maar wenst de opleiding te wijzen op het belang van een goed gestructureerde kwaliteitszorg.

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 cursisten worden volgens de commissie momenteel voldoende betrokken bij de opleiding. Wel meent de commissie dat deze betrokkenheid momenteel nog te vaak op informele basis tot stand komt. De kleinschaligheid van de opleiding maakt het contact tussen leerling en leerkracht aanzienlijk eenvoudiger, maar mag geen excuus zijn om te verzuimen aan een meer gestructureerde bevraging.

Hoewel in 2010 een bevraging plaatsvond over de tevredenheid van afgestudeerden over de opleiding, worden zij volgens de commissie momenteel nog te weinig betrokken bij de opleiding. Hierdoor beschikt de opleiding over te weinig gegevens rond de tewerkstelling van haar oud-cursisten, en als zodanig ook over te weinig gegevens in verband met mogelijke tekorten in de opleiding. De commissie acht deze informatie, die wordt aangeleverd door de mensen die effectief in het werkveld staan, cruciaal en raadt de opleiding dan ook aan om de afgestudeerden meer bij de opleiding te betrekken.

De commissie acht de betrokkenheid van mentoren en de afnemers in het beroepenveld eerder beperkt en erg exemplarisch. Ook de betrokkenheid van het beroepenveld in het tevredenheidsonderzoek is volgens de commissie eerder beperkt, en gebaseerd op ongestructureerde informatie en aanvoelen. Dat de arbeidsmarkt het diploma van het TNA waardeert, is volgens de commissie eveneens geen formele vaststelling. Wel gaven de kwaliteitszorgverantwoordelijken aan dat ze in de toekomst het werkveld ook zullen bevragen. Dit zit in het toekomstige meetplan. De opleiding zal hiervoor een standaardinstrument opstellen; dit gaat sneller wat de verwerking van de antwoorden betreft.

Tot slot vindt momenteel nog geen structurele bevraging van de uitvallers van de opleiding plaats. De commissie raadt de opleiding ten zeerste aan om hier snel werk van te maken.

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.

De visitatiecommissie maakt een positieve afweging, en stelt dat de opleiding volgens het oordeel 2.1 voldoende potentieel heeft om de vastgestelde tekortkomingen te verhelpen.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

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

De professionele gerichtheid van het programma wordt volgens de commissie in voldoende mate gerealiseerd aan het CVO TNA. Het werkveld is tevreden over de cursisten die men over de vloer krijgt. De cursisten houden zich doorgaans aan de afspraken die werden gemaakt, en het wordt geapprecieerd dat ze op voorhand ook nog even komen kennismaken. Het werkveld is eveneens positief over de inhoudelijke kwaliteit van de cursisten. Hun voorbereidingen zijn volgens de mentoren zeker aan de maat. Enkel wat het klasmanagement betreft, is er weleens ruimte voor verbetering.

De vertegenwoordigers van het werkveld – zowel alumni, mentoren als directeuren – zijn tevreden over de capaciteiten van de alumni. De werkveldvertegenwoordigers geven aan dat de alumni beschikken over een open geest en een brede kijk hebben op onderwijs. In deze waardering speelt de praktijkgerichtheid van de opleiding een grote rol. Enkele vertegenwoordigers van het werkveld noemden de set basiscompetenties een theoretisch luik. De commissie merkt op dat het werkveld een nogal eenzijdige visie heeft op de afgestudeerden; wie het primaire proces in de hand heeft en houdt, wordt geapprecieerd als een goede leraar.

De wetenschappelijke onderbouwing wordt, door het ontbreken van doelstellingen op het vlak van vakdidactische of onderzoekskompetenties, onvoldoende nagestreefd door de opleiding en dus ook niet bereikt. Wel apprecieert de commissie het dat de alumni over de goede attitude beschikken om de ontwikkelingen in hun vakgebied bij te houden en om zichzelf waar nodig bij te scholen.

In de portfolio's is er aandacht voor reflectie, maar die heeft vooral betrekking op de lesvoorbereiding en lesuitvoering, en richt zich volgens de commissie dus op het instrumentele niveau van het primaire proces. Er vindt volgens de commissie geen reflectie plaats die het instrumentele overstijgt. De commissie vindt het jammer dat in de gerealiseerde reflectie geen gebruik wordt gemaakt van de in de modules aan de orde gestelde theorie, met uitzondering van de concepten van 'Didactische analyse'.

Het niveau van de opdrachten en examens voldoet volgens de commissie. Wat de stageverslagen betreft, viel het de commissie op dat voornamelijk de eerste set functionele gehelen wordt gedekt.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

Het stemt de commissie positief dat de opleiding cijfers verzamelt over het onderwijsrendement. Op basis van deze cijfers wordt volgens de commissie een adequaat beleid ontwikkeld. Wat de slaagcijfers betreft, merkt de opleiding dat het aantal cursisten dat voor alle opgenomen studiepunten slaagt, afneemt. Er is eveneens een stijgend aantal cursisten dat voor geen enkel van de opgenomen studiepunten slaagt. Er is hier echter een duidelijke oorzaak voor: dit zijn bijna

allemaal cursisten die uitvallen gedurende het academiejaar en die noch deelnemen aan examens, noch taken inleverden. Uit de analyse van de slaagcijfers blijkt eveneens dat dit uitsluitend wordt veroorzaakt door de populatie cursisten die de opleiding start zonder dat men voorafgaand een diploma hoger onderwijs behaalde. Deze groep cursisten is vooral zwak op het gebied van leervaardigheden, die ze in de secundaire school niet hebben verworven. Via een betere instroombegeleiding probeert de opleiding dit probleem aan te pakken. Bij de inschrijvingen wordt eveneens geïnformeerd over de moeilijkheidsgraad en de omvang van de SLO, en de hieraan gekoppelde noodzakelijke tijdsbesteding.

Bij de LIO's is er vrijwel geen uitval en zijn de slaagcijfers goed. In deze groep zijn de slaagcijfers van wie geen hoger onderwijs volgde, niet spectaculair hoog, maar ze stijgen wel. De slaagcijfers van de professionele Bachelors zijn hoog en stabiel. De slaagcijfers van de academisch gevormden zijn hoog, maar dalen lichtjes.

Kandidaten zonder diploma haken gemakkelijk af.

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

- Expliciteer de focus van de opleiding ten aanzien van de basiscompetenties, zodat duidelijk wordt waar het programma de klemtoon op zal leggen.
- Zorg ervoor dat de basiscompetenties ook bekend worden bij mentoren en het werkveld.
- Werk de basiscompetenties concreter uit, bijvoorbeeld via verschillende niveaus van beheersing.

Onderwerp 2

- Werk ook leerlijnen uit ten aanzien van de functionele gehelen vijf tot en met tien en de attitudes van het beroepsprofiel, zodat deze duidelijker aan bod komen in het opleidingsprogramma.
- Koppel de doelstellingen van de modules expliciet aan de basiscompetenties.
- Zorg voor een bredere oriëntatie van praktijkopdrachten, waarin alle attitudes en vaardigheden die de opleiding nastreeft, aan bod komen.
- Besteed meer aandacht aan vakdidactiek in het programma.
- Werk een aantal actuele ontwikkelingen uit het werkveld verder uit in het opleidingsprogramma. Voer eveneens een actualisering van de literatuur en van de inhoud van de modules door.
- Zorg voor een verdere samenwerking met en aansturing van de stagebegeleiding in het werkveld.
- Probeer het aantal uren dat in de schoolstage wordt lesgegeven, uit te breiden.
- Zorg ervoor dat de opdrachten voldoende leerzaam zijn.

Onderwerp 3

- Verhoog de onderzoeksgerichtheid van het personeel wat het eigen handelen betreft.
- Expliciteer de professionalisering en het aanwervingsbeleid.
- Zorg voor een uitbreiding en versterking van de bestaande netwerken.
- Waak over de diversiteit in het lerarenkorps.
- Versterk de vakdidactische knowhow.

Onderwerp 4

- Zorg ervoor dat voldoende didactisch materiaal aanwezig is.
- Werk met smartboards en andere nieuwe didactische middelen.

Onderwerp 5

- Stel duidelijke prioriteiten wat de interne kwaliteitszorg betreft.
- Ontwikkel een goed doordachte totaalstructuur voor het interne kwaliteitszorgbeleid.
- Baseer verbeterings- en borgacties op meetresultaten en prioriteiten.
- Betrek het werkveld en de alumni bij de verschillende bevestigingen.
- Zorg voor een terugkoppeling van de interne kwaliteitszorg naar de cursisten.

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 relatie tussen de SWOT-analyse en de eindreflectie.

De commissie heeft vernomen dat sinds haar bezoek een aantal plannen van aanpassingen in lijn met de genoemde suggesties zijn opgesteld. De commissie meent dat dergelijke initiatieven een positieve bijdrage kunnen leveren aan de gesignaliseerde 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	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	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.

CVO TECHNISCHE SCHOLEN MECHELEN

Een onderzoek naar de kwaliteit van
de Specifieke lerarenopleiding van
het CVO Technische Scholen Mechelen

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO TECHNISCHE SCHOLEN MECHELEN

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO Technische Scholen Mechelen. Deelcommissie 5 bezocht de opleiding op 13 en 14 maart 2012.

De Technische Scholen Mechelen omvatten naast een Centrum voor Volwassenenonderwijs ook een Middenschool, Secundair onderwijs tweede en derde graad TSO en BSO, en een Centrum voor Leren en Werken. Het CVO maakt deel uit van het VSKO en behoort tot het Consortium Volwassenenonderwijs 'Samen Stromen vzw'. De SLO maakt deel uit van het expertisenetwerk School of Education van de Associatie KU Leuven.

De Specifieke lerarenopleiding kent binnen het CVO een lange geschiedenis (ongeveer negentig jaar) als normaalopleiding binnen de avondschool. Van de zogenaamde D-opleiding aan het Hoger Instituut voor Sociale Promotie evolueerde de opleiding naar de GBP-opleiding en de SLO onder het CVO sinds 2007.

Naast een Specifieke lerarenopleiding biedt het CVO nog tal van andere opleidingen aan in de domeinen talen, personenzorg, nijverheid, ICT en grafische media, informatica, boekhouden en creatieve domeinen, verspreid over acht campussen in Mechelen en Sint-Katelijne-Waver. De SLO van het CVO maakt gebruik van twee campussen, namelijk de campus TSM in Mechelen en de campus De Nayer in Sint-Katelijne-Waver.

De SLO omvat ongeveer 9 procent van het totale aantal lesuren cursist van het CVO, en telde in het schooljaar 2009–2010 128 studenten vanuit verschillende vooropleidingen. Zij biedt een dagtraject, avondtraject en LIO-traject aan. Het dagtraject en het LIO-traject worden pas aangeboden sinds 2010. Het aantal studenten in het dagtraject groeide sindsdien van 7 uit naar 22 in 2012. Ter voorbereiding op de SLO dienen studenten zonder diploma secundair onderwijs een brugprogramma te volgen. Het avondtraject wordt gespreid over twee schooljaren en aangeboden op de campus TSM in Mechelen. Het dagtraject kan op één jaar worden afgerond en vindt grotendeels plaats op de campus De Nayer.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie rapport, 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 stelde vast dat de opleidingsdoelstellingen gebaseerd zijn op de decretaal bepaalde basiscompetenties voor leraren. Zij beschouwt het ook als een sterk punt dat de doelstellingen gekoppeld zijn aan een opleidingsvisie die authenticiteit, idealisme, praktijkgerichtheid, reflectie en innovatie centraal stelt. De commissie stelde dan ook vast dat naast de functionele gehelen uit het beroepsprofiel van de leraar, ook andere doelstellingen een plaats krijgen in de opleiding, zoals leerlinggericht onderwijs en gelijke onderwijskansen. Toch meent zij dat andere actuele ontwikkelingen, zoals besproken in het domeinspecifieke referentiekader van de commissie, nog meer expliciete aandacht verdienen in de doelstellingen, zoals het thema inclusie en ICT. Op die manier kunnen de opleidingsdoelstellingen nog sterker de eisen van vakgenoten, en de verwachtingen en behoeften van de samenleving en het onderwijs integreren. De commissie ondersteunt de intentie van de opleiding om via lectorenoverleg nog meer innovatieve tendensen in de doelstellingen op te nemen. Daarnaast meent zij dat nadruk op attitudevorming in de doelstellingen meer aandacht verdient, zoals de opleiding ook zelf formuleerde in de verbeteringspunten.

De commissie waardeert het dat de doelstellingen duidelijk de rode draad vormen van de opleiding en dat docenten hiervan goed op de hoogte zijn. Op basis van de gevoerde gesprekken kan zij besluiten dat deze doelstellingen ook voor nieuwe docenten een helder kader creëren. Zij meent wel dat de expliciete communicatie van de doelstellingen en het competentiekader naar cursisten kan worden verbeterd. Tot slot kan de betrokkenheid van het werkveld bij het opstellen en actualiseren van de doelstellingen worden vergroot. Dit zou tevens de afstemming op de eisen van het werkveld meer kunnen waarborgen.

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 SLO binnen het CVO TSM is opgebouwd vanuit de visie op leren en onderwijs die actief leren, met reflecterend leren en sociaal leren, vooropstelt. Het opleidingsprogramma is gebaseerd op het structuurschema dat ontwikkeld werd in overleg met de andere CVO's, en dat in elke module – behalve 'Didactische competentie stage' – zowel een theorie- als een praktijkcomponent omvat, die samen de verplichte 30 studiepunten praktijk en 30 studiepunten theorie vormen. De opleidingsonderdelen maken deel uit van een competentiegeheel, namelijk dat van de 'maatschappelijke en beroepsgerichte', de 'pedagogisch-organisatorische', de 'psychopedagogische' of de 'didactische competentie'. De modules van de didactische competentie kennen een strikte volgtijdelijkheid.

Tabel 1: Het opleidingsprogramma

Competentiegeheelen 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

Voor studenten zonder diploma secundair onderwijs start dit programma na het succesvol afronden van de opstapmodules rond taalvaardigheid en algemene vorming.

De opleiding organiseert een avondtraject, een dagtraject en een LIO-traject. Het avondtraject vindt plaats op de campus in Mechelen, het dagtraject op de campus De Nayer. Voor enkele algemene opleidingsonderdelen dienen studenten van het dagtraject aan te sluiten bij de lesgroep van het avondtraject op de campus in Mechelen. Sinds het schooljaar 2009-2010 kent het programma twee instapmomenten. De didactische modules worden in de mate van het mogelijke in elk semester aangeboden.

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 kreeg een duidelijk beeld van de relatie tussen de basiscompetenties en de inhoud van de programmaonderdelen via de competentiematrix. Toch is zij van mening dat deze relatie nog kan verhelderd worden door het werken met leerdoelen per opleidingsonderdeel, die de basiscompetenties operationaliseren en meer concreet maken als doelstelling voor de inhoud van het programma. Op die manier kan ook de competentiegerichtheid van de opleidingsonderdelen worden vergroot. De commissie stelde immers vast dat deze niet in alle onderdelen even groot is, vooral ten aanzien van de attitudes en vaardigheden in de eerder theoretisch gerichte modules. Zij waardeert het wel dat de expliciete verwijzing naar competenties in een aantal documenten in positieve zin evolueert, zoals in de reflectie en stagedocumenten voor cursisten. Tot slot kan de verwijzing naar competenties in alle vakfiches beter worden bewaakt, wat ook de communicatie van de relatie tussen de doelstellingen en het programma naar de cursisten kan verbeteren. De cursisten lieten de commissie wel weten tevreden te zijn over de opbouw van het opleidingsprogramma en de relatie met de vooropgestelde doelstellingen, die hen duidelijk wordt via de toelichting van de lectoren bij de aanvang van de modules. Dit is vooral in de didactische modules voor cursisten erg helder. Zij zijn erg tevreden over de modulaire opbouw van het programma, waarbij modules worden afgewerkt op een korte periode.

De commissie stelde wel vast dat niet alle functionele gehelen voldoende zijn vertaald naar het opleidingsprogramma. Dit geldt met name voor 'de leraar als inhoudelijk expert' en 'de leraar als begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen'. Hiervoor is de plaats van vakdidactiek in het programma namelijk te beperkt. De opleiding organiseert wel sessies met pedagogische begeleiders, waarin kort wordt ingegaan op leerplannen en de wijze waarop lessen binnen een bepaald vakgebied worden opgebouwd. Maar dit aanbod is volgens de commissie niet voldoende diepgaand en niet voor alle vakdomeinen structureel aanwezig. Daarnaast kan ook de aandacht voor het functionele geheel 'de leraar als innovator' meer aan bod komen.

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 tevreden over de praktijkgerichtheid van het opleidingsprogramma, die vooral gegarandeerd wordt door de stage, de praktijkopdrachten en de actuele praktijkvoorbeelden die docenten inzetten tijdens de lessen. Het studiemateriaal dat men in de opleiding hanteert, is voldoende gelinkt aan de actuele beroepspraktijk. Deze relatie kan echter nog versterkt worden door meer aandacht voor nieuwe ontwikkelingen in het vakdomein. Het gebruik van de smartboards wordt wel al geoefend in DCO tijdens de thema-avond ICT. De commissie beschouwt de organisatie van de pedagogische studieavond, waarop cursisten in contact komen met professionals en externen uit het brede werkveld, als een meerwaarde voor de professionele gerichtheid van het programma. De cursisten van de opleiding zijn tevreden over de kwaliteit van het cursusmateriaal. Het eigen ontwikkelde materiaal door docenten kent een grote praktijkgerichtheid, en cursisten stellen de authenticiteit en linken met de actuele beroepspraktijk sterk op prijs.

De praktijkcomponent wordt in verschillende modules ingevuld aan de hand van opdrachten voor cursisten. De cursisten ervaren deze opdrachten als een toepassing van de meer

theoretische cursusinhouden. Vooral de vrijheid om binnen deze opdrachten het eigen vakgebied te betrekken, wordt sterk gewaardeerd. Daarnaast vormt de stage een belangrijk onderdeel van het programma, dat de praktijkgerichtheid garandeert. Naast de luisterstage binnen DCA en DCP en de bijkomende stageopdrachten, dienen cursisten stage te lopen in twee scholen. Cursisten waarderen het sterk dat ze de stage op verschillende plaatsen en in verschillende onderwijsvormen mogen doen, waardoor bijvoorbeeld een combinatie van een stage in het secundair onderwijs en in het volwassenenonderwijs mogelijk is. Sinds kort werkt de opleiding met een digitaal aanvraagstelsel voor de stages, en werkt zij ook structureel samen met enkele stagescholen uit de scholengemeenschap. De stagebegeleiders vanuit de opleiding gaan op elke stageschool minstens eenmaal op stagebezoek; bij LIO-cursisten gaat het om drie bezoeken. De inhoudelijke begeleiding vanuit de opleiding krijgt vorm via feedbackgesprekken na stagebezoeken en via tussentijdse intervisie- of begeleidingsmomenten, die het CVO tweemaal per schooljaar organiseert. Op basis van de gevoerde gesprekken met cursisten en alumni besluit de commissie wel dat de kwaliteit van de inhoudelijke stagebegeleiding en opdrachten in het werkveld sterk afhankelijk is van de individuele mentoren en de individuele lector. Zij meent dan ook dat deze begeleiding sterker kan worden aangestuurd vanuit de opleiding. Sommige cursisten ervaren namelijk een nood aan meer inhoudelijke stagebegeleiding.

De academische gerichtheid van het programma is beperkt. De opleiding is niet actief in (praktijkgericht) onderzoek, en de integratie van academische literatuur is volgens de commissie te beperkt. De academische gerichtheid krijgt vorm via zelfreflectie, wat in beperkte mate bijdraagt tot de vorming van een onderzoekende houding. Enkele cursisten lieten de commissie wel weten dat zij de beperkte verwijzing naar bronnen in het cursusmateriaal als een gebrek van de opleiding ervaren. Op basis van het ingekeken materiaal besluit de commissie dat de integratie van vakliteratuur in het cursusmateriaal sterk varieert. Zij meent dat hierover beter kan worden gewaakt. Daarnaast stelt zij dat de cursussen meer expliciet dienen te verwijzen naar het gebruikte bronnenmateriaal. Aanvullend op het eigen cursusmateriaal kan de beschikbaarheid van achtergrondliteratuur vanuit de opleiding, bijvoorbeeld via een kleine vakbibliotheek, voor cursisten worden vergroot. Op die manier worden cursisten ook meer aangezet aanvullende vakliteratuur te raadplegen.

De commissie is van mening dat de opleiding voldoende aandacht besteedt aan zelfreflectie. Toch stelt zij in het kader van het verbeteringsperspectief dat de reflectieopdrachten, zoals aanwezig bij de stage, nog sterker kunnen gekoppeld worden aan de basiscompetenties, opdat cursisten beter zicht krijgen op de eigen sterktes en zwaktes ten aanzien van de beoogde eindkwalificaties van de opleiding. Ook het werken met een groeiportfolio, waarin studenten reflecteren over de eigen vorderingen en leerdoelen over alle modules heen, kan het bereiken van deze doelstelling stimuleren en bovendien de stagebegeleiding inhoudelijk versterken. Tot slot kan het aanreiken van enkele (theoretische) kaders de diepgang van de reflectie volgens de commissie verhogen. Zij waardeert de recente inspanningen met betrekking tot de wijzigingen van de portfolio en de reflecties hierin, die aan deze nood tegemoetkomen.

Zoals vermeld is de commissie van mening dat vakdidactiek in het programma meer aandacht verdient en de kwaliteit van het aanbod kan worden verbeterd. Ook de cursisten lieten de commissie weten dat meer vakdidactische programma-inhouden hen beter zouden voorbereiden op de eisen die de beroepspraktijk hen stelt. Tijdens de stage zijn de cursisten afhankelijk van de vakmentor om hun kennis en vaardigheden ten aanzien van vakdidactiek aan te scherpen, maar hiervoor kan de opleiding geen garanties bieden.

Bij de procedure van curriculumhervorming kan de opleiding in het kader van het verbeteringsperspectief nog meer rekening houden met de vertaling van recente (binnen- en buitenlandse)

onderwijsontwikkelingen naar het programma. De commissie waardeert het dat in verschillende modules de theoretische component via praktijkvoorbeelden een concreet en praktijkgericht karakter krijgt, wat de relevantie in de perceptie van cursisten verhoogt.

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. Zij waardeert het dat de cursisten via een modeltraject gestimuleerd worden om de modules in een vaste volgorde op te nemen. Ook vindt zij het positief dat binnen de didactische competentiemodules een leerlijn bestaat, die in sterke mate bijdraagt aan de horizontale en verticale samenhang van het programma. Zij stelt het op prijs dat voor de modules in deze cluster een verplichte volgorde is bepaald. Op die manier kan een geleidelijke opbouw worden gerealiseerd.

Het informele overleg tussen lectoren zorgt momenteel al voor enkele inhoudelijke linken tussen verschillende modules en het voorkomen van onnodige overlap. Daarnaast kunnen lectoren de inhoud van de modules opvolgen via het elektronische leerplatform. Toch meent de commissie dat overleg over de vakgroepen heen en het uitwerken van aanvullende leerlijnen voor de andere modules, het programma van meer inhoudelijke samenhang kunnen voorzien. De horizontale samenhang tussen de stage, de didactische modules en de overige modules is momenteel namelijk nog beperkt.

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 ook voor deze cursisten nog in voldoende mate wordt bewaakt. De commissie stelde vast dat het opleidingsprogramma ook in het LIO-traject voldoende samenhang kent. Deze samenhang is ook voor de cursisten voldoende helder. Zij ervaren geen storende overlap binnen het programma.

Omdat de opleiding kiest voor een structuurschema waarin in elke module zowel theorie- als praktijkcomponenten aanwezig zijn, kent de opleiding veel deelopdrachten. De commissie is van mening dat de versplintering van deze praktijkcomponenten de samenhang niet ten goede komt. Ook het werken met eenvormige documenten kan de samenhang hierbij vergroten. De lesvoorbereidingsformulieren die gebruikt worden in de verschillende didactische modules, blijken momenteel bijvoorbeeld niet dezelfde te zijn. De commissie ondersteunt de intentie van de opleiding om de opdrachten in de toekomst meer te bundelen tot zinvolle overkoepelende opdrachten, en deze ook meer te integreren met de luister- en lesstage om de samenhang te bevorderen.

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.

Op basis van de gevoerde gesprekken en de ingekeken documenten besluit de commissie dat de opleiding voldoende inspanningen levert om de studietijd in kaart te brengen. Zij werkte al met studietijdmetingen. Deze resultaten waren echter weinig bruikbaar, gezien de beperkte betrouwbaarheid. De opleiding is zich ervan bewust dat de methodiek dient te worden geoptimaliseerd, zodat de studietijd kan worden bewaakt. Ondanks de lage inschatting van de reële studietijd in de resultaten van deze studietijdmetingen bij cursisten, zijn zowel lectoren als cursisten en alumni ervan overtuigd dat de opleiding een grote inspanning en minimaal de voorziene studietijd vereist. Een grondige analyse van de resultaten van de studietijdmetingen en de tegenstrijdige signalen van cursisten dringt zich volgens de commissie op. Daarnaast meent de commissie dat cursisten beter dienen te worden geïnformeerd over de zinvolheid en de resultaten van de studietijdmetingen, zodat de relevantie ervan duidelijk wordt. Dit kan tevens de inzet voor het invullen van deze metingen vergroten.

De commissie is van mening dat de opleiding beter dient te communiceren over de voorziene studietijd van opleidingsonderdelen en opdrachten, zodat het voor cursisten duidelijk is wat van hen wordt verwacht. Deze transparantie stelt hen in staat beter te plannen en kan de studeerbaarheid van het programma vergroten. Op basis van de beperkte resultaten in verband met de studeerbaarheid van het programma in de algemene bevraging van cursisten en de beperkte studietijdmetingen, werden al enkele verbeteringsmaatregelen genomen, zoals het verminderen van het aantal praktijkopdrachten.

De opleiding heeft dankzij goede contacten met cursisten zicht op de grootste studiebelemmerende factoren, zoals de combinatie van de opleiding met een job en een gezin, alsook het grote aantal opdrachten die cursisten dienen uit te voeren. De commissie ondersteunt de intentie van de opleiding om mogelijkheden van gecombineerd onderwijs na te gaan om hieraan tegemoet te komen. Daarnaast dient volgens haar de relevantie van bepaalde opdrachten in relatie tot de tijdsinvestering te worden geëvalueerd. De modulaire opbouw van het programma vergroot de studeerbaarheid, omdat cursisten na een intensieve module van enkele weken of maanden meteen geëvalueerd worden en dit een grote spreiding van studiebelasting teweegbrengt. Tot slot ervaren cursisten de groepsdynamiek als een studiebevorderende factor. Zij waarderen het dat de opleiding de lessen organiseert in vaste lesgroepen. Ook het bundelen van de contactmomenten appreciëren de cursisten.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

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

Op basis van de gevoerde gesprekken en de ingekeken documenten besluit de commissie dat de opleiding beschikt over een impliciet didactisch concept, dat voornamelijk steunt op de principes van actief leren en reflecterend leren. De commissie stelde vast dat dit in de praktijk voornamelijk zichtbaar is in de variatie aan actieve werkvormen tijdens de contactmomenten. Zij waardeert het dat via lectorenoverleg wordt gewaakt over het gebruik van verschillende werkvormen over de modules heen. Cursisten waarderen het dat zowel doceren als meer actieve werkvormen zoals groepswerk, zelfgestuurd leren en hoekenwerk aan bod komen, zodat zij dit ook kunnen

vertalen naar de eigen lespraktijk. Daarnaast heeft de opleiding recent initiatieven genomen om het reflecterend leren te bevorderen, bijvoorbeeld via de stageportfolio. De commissie is wel van mening dat het didactische concept nog niet helder is geëxpliciteerd en nog niet in relatie is gebracht met de doelstellingen. Het geeft daarom weinig aansturing voor de implementatie ervan. Een duidelijker didactisch totaalconcept, gekoppeld aan de visie en doelstellingen, kan volgens de commissie bijdragen aan een betere afstemming van de opbouw van het programma en de gebruikte didactische principes over de lectoren heen, en ook bij de cursisten voor meer eenduidigheid zorgen. Tot slot dient het didactische concept ook naar cursisten toe te worden geëxpliciteerd.

De commissie is tevreden over de vormgeving van de lessen en opdrachten die de cursisten doorheen het programma afleggen. Deze opdrachten worden regelmatig door docenten geëvalueerd en bijgestuurd, zodat er een voldoende groot leereffect en voldoende variatie zijn. De zinvolheid van de opdrachten wordt vergroot doordat cursisten de mogelijkheid hebben om de opdrachten uit te voeren binnen het eigen vakdomein. Het nadeel aan deze vrijheidsgraad is dat er soms te weinig wordt gewaakt over de invulling van de opdrachten, zodat sommige cursisten er minder leereffect uithalen, omdat ze de opdracht verkeerd interpreteren. In het kader van het verbeteringsperspectief meent de commissie ook dat sommige opdrachten nog wat meer competentiegericht kunnen worden ingevuld. Er zou meer ingezet moeten worden op attitudevorming en vaardigheidstraining, zoals beoogd in de doelstellingen.

De commissie is van mening dat de leer- en werkmiddelen goed zijn afgestemd op de inhoud van de opleiding. Zij is tevreden over de toegankelijkheid van het elektronische leerplatform. Ook het cursusmateriaal is toegankelijk en afgestemd op de noden van cursisten. De keuze voor contactonderwijs en eigen ontwikkeld cursusmateriaal sluit nauw aan bij de behoeften van cursisten. De commissie apprecieert het dat de opleiding werkt met portfolio's in verschillende modules. Zoals vermeld ziet zij wel een meerwaarde in het gebruik van een overkoepelende groeiportfolio. In het LIO-traject kan de portfolio eveneens nog meer worden ingezet als reflectie- en groei-instrument, dat linken legt tussen de stage-ervaringen en de eerder verwerkte leerstof.

Tot slot zijn de cursisten erg tevreden over de gehanteerde groeiperingsvormen. De opsplitsing in een groep cursisten met een basisdiploma van het hoger onderwijs en een groep cursisten die instromen met een diploma secundair onderwijs, wordt gezien als een meerwaarde, omdat de lessen meer kunnen aansluiten op hun achtergronden en behoeften. Daarnaast werkt het systeem met vaste lesgroepen over de verschillende modules heen motiverend dankzij de groepsdynamiek.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

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

In de opleiding wordt zowel gebruikgemaakt van tussentijdse evaluatie als van examens. Elk semester vindt een examenperiode plaats. Er zijn geen herexamens. Studenten worden via het elektronische leerplatform tijdig geïnformeerd over de examenregeling. De commissie beschouwt de differentiatie in evaluatievormen, waarbij meer wordt ingezet op tussentijdse toetsing binnen de groep met een diploma secundair onderwijs, als een sterk punt. De commissie is echter wel van mening dat de beoordeling en toetsing in een aantal modules nog te sterk reproductief en op kennis zijn gericht, hoewel de opleiding zelf competentiegerichte toetsing vooropstelt. De ingekeken examens richten zich vooral op kennisvragen of toepassingsvragen van een basaal niveau die zelden diepgaande reflectie van de studenten vergen, en ook het toetsingsniveau is volgens

de commissie niet altijd aan de maat. Zowel bij de beoordeling van de stage als in de portfolio, die dat voornamelijk als evaluatie-instrument en productportfolio wordt ingezet, wordt nu nog te weinig verwezen naar de basiscompetenties van de leraar. In bepaalde praktijkopdrachten stelde de commissie wel al een aanzet tot competentiegericht evaluatie vast. Daarnaast kan meer worden ingezet op permanente evaluatie om het groeiproces van cursisten beter aan te sturen.

De feedback op de bijkomende observatie- en stageopdrachten, naast de eigenlijke lesstages, geschiedt volgens de commissie te beperkt, waardoor cursisten niet altijd meteen de meerwaarde van deze opdrachten inzien. In het LIO-traject krijgen cursisten wel al schriftelijke feedback op de tussentijds ingeleverde portfolio.

De commissie waardeert het wel dat de beoordelingsformulieren van de stage voor mentoren expliciet verwijzen naar de basiscompetenties. Daarnaast vindt zij het positief dat bij een negatieve beoordeling van een stageles een stagebezoek wordt gepland door een tweede stagebegeleider van de opleiding, om te waken over de nodige objectiviteit.

Tot slot dient de opleiding de evaluatie meer inzichtelijk te maken voor cursisten. De evaluatiecriteria zijn vaak niet geëxpliciteerd, en cursisten lieten de commissie weten dat de feedback bij bepaalde opdrachten zich soms beperkt tot het cijfer, waarbij weinig tot geen verantwoording of inhoudelijke toelichting wordt gegeven.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als voldoende.

De commissie stelde vast dat de toelatingsvoorwaarden van de opleiding zijn afgestemd op de cursisteninstroom en de opleiding hiermee ook aan de decretale vereisten voldoet. De Specifieke lerarenopleiding van het CVO Technische Scholen Mechelen laat cursisten met een diploma hoger onderwijs rechte toegang tot de opleiding. Voor cursisten zonder diploma secundair onderwijs organiseert de opleiding de opstapmodules 'Taalvaardigheid' en 'Algemene vorming'. Cursisten waarderen de inhoudelijke samenhang tussen de opstapmodules en het programma van de Specifieke lerarenopleiding. Daarnaast stelde de commissie vast dat sommige lectoren, los van het opstapprogramma, soms bijlessen organiseren voor cursisten van de SLO om achterstand op basis van vooropleiding weg te werken, zoals op het vlak van schriftelijke taalvaardigheid.

De opleiding heeft een goed zicht op het instroomprofiel en de vooropleidingen van haar cursisten. De commissie is van mening dat zij ook goed inspeelt op deze kenmerken, onder meer via differentiatie in evaluatievormen en een groepsindeling op basis van de vooropleiding. Daarnaast zijn ook flexibele leerwegen mogelijk, zoals een spreiding van het opleidingsprogramma en een aanpassing van het traject doorheen het schooljaar. De opleiding biedt ook een LIO-traject aan voor cursisten die een lesopdracht betrekken. In het kader van het verbeteringsperspectief kan de opleiding nadenken over de organisatie van afstandsonderwijs binnen bepaalde modules waarin de contactmomenten minder noodzakelijk zijn, om beter in te spelen op de noden van cursisten die de studie combineren met een job en een gezinsleven.

De commissie is minder tevreden over het EVC- en EVK-beleid van de opleiding. De richtlijnen hiervoor zijn volgens de commissie niet helder voor cursisten en worden niet eenduidig toegepast voor de verschillende cursisten, zowel wat de procedure als de criteria betreft. Cursisten lieten de commissie ook weten dat de procedure voor hen streng en niet inzichtelijk is. Ook krijgen zij geen motivering. Bovendien stellen zij zich vragen bij de objectiviteit van de toepassing ervan.

De commissie stelde daarnaast vast dat de opleiding niet beschikt over een beroepsprocedure met betrekking tot aangevraagde vrijstellingen.

Oordeel over onderwerp 2: Programma

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programm	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	onvoldoende
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 commissie stelde vast dat zowel de vertaling van de doelstellingen naar het programma als het niveau van toetsing, de competentiegerichtheid van de evaluatie, de (schriftelijke) feedback en inzichtelijkheid van evaluatiecriteria voor studenten niet altijd voldoet. Hoewel zij al enkele belangrijke aanzetten tot verbetering zag daaromtrent en enkele goede voorbeelden in bepaalde opleidingsonderdelen opmerkte, die inspirerend kunnen werken voor de hele opleiding, meent zij dat het behaalde niveau van het programma momenteel niet aan de maat is. De opleiding dient hiertoe dringend meer aandacht te besteden aan een aantal functionele gehelen die momenteel te weinig aan bod komen en ook het toetsingsniveau omhoog te tillen.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

De opleiding hecht bij de samenstelling van het personeelsteam en in de aanwervingsstrategie veel belang aan relevante praktijkervaring. Zij maakt hierbij een bewuste keuze voor het aanwerven van deeltijds personeel dat nog een functie betreft in het relevante beroepenveld. Er wordt gekeken naar de meerwaarde van de professionele opleiding, de onderwijservaring of relevante ervaring in de privésector, ervaring op verschillende onderwijsniveaus en voorkeuren om bij de lerarenopleiding te werken in hoofdambt. Aanwervingen gebeuren op basis van gesprekken met de selectiecommissie, waarvan de opleidingscoördinator en de directie deel uitmaken. De directie neemt de uiteindelijke aanwervingsbeslissing. Nieuwe personeelsleden worden opgevangen in het personeelsteam en inhoudelijk begeleid door een lector die in parallelle modules lesgeeft.

De opleiding kent geen uitgeschreven personeelsbeleid met betrekking tot werving, benoeming, functieprofielen en een opvolgings- en evaluatiesysteem. De opleiding beschikt niet over een professionaliseringsbeleid, maar het CVO beschikt wel over een open nascholingsplan en houdt deelname aan nascholingen door personeelsleden bij. Deze deelname wordt aangevraagd door de personeelsleden of voorgesteld door de coördinator of directeur, en goedgekeurd door de

directeur van het CVO. De structurele overlegmomenten tussen personeelsleden bestaan per schooljaar uit twee personeelsvergaderingen op centrumniveau en vier tot vijf vakvergaderingen op opleidingsniveau voor de SLO.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

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

De commissie maakte kennis met een gemotiveerd en inhoudelijk gekwalificeerd personeelsteam, dat tevens beschikt over relevante beroepservaring. Een aantal personeelsleden heeft ervaring in het secundair onderwijs als leerkracht, mentor, directeur of pedagogisch begeleider, wat de commissie zeker als een meerwaarde beschouwt in deze opleiding. Op basis van de gevoerde gesprekken besluit zij ook dat deze relevante praktijkervaring zinvol wordt benut in de contactmomenten met cursisten, onder meer aan de hand van casussen en relevante praktijkvoorbeelden, die de leerstof voor cursisten meer inzichtelijk maken. Ook met betrekking tot de organisatie en realisatie van de opleiding is de commissie van mening dat de opleiding over voldoende gekwalificeerd personeel beschikt. Ter aanvulling van de aanwezige deskundigheid werkt de opleiding soms ook samen met externen, zoals pedagogische begeleiders. Met betrekking tot vakdidactiek kan deze samenwerking volgens de commissie nog vergroot worden, om de doelstellingen van het programma te kunnen realiseren.

Uit de gevoerde gesprekken besluit de commissie tevens dat de betrokkenheid van personeelsleden bij de opleiding en de toegankelijkheid voor de cursisten erg groot zijn. Zij zijn beschikbaar voor extra toelichting en inhoudelijke studiebegeleiding, en zijn via mail of telefonisch bereikbaar. De lage drempel tussen cursist en lector beschouwen de beide partijen als een meerwaarde.

De commissie is van mening dat het personeelsbeleid in de opleiding verder moet worden uitgewerkt. Hoewel de commissie op basis van de gevoerde gesprekken kan besluiten dat er al een aanzet is, vinden momenteel functionerings- en evaluatiegesprekken nog niet systematisch voor alle personeelsleden plaats. Daarnaast stelde de commissie vast dat veel personeelszaken worden opgevolgd door de coördinator, die niet over de bevoegdheden beschikt om een personeelsbeleid te voeren. De formele opvolging van personeelsleden binnen de opleiding is momenteel erg beperkt. De commissie waardeert het wel dat deelname aan professionaliseringsactiviteiten sinds kort wordt gestimuleerd en geregistreerd. Dit kan in het professionaliseringsbeleid nog verder worden uitgewerkt en in functioneringsgesprekken worden betrokken. Personeelsleden nemen volgens de commissie wel voldoende frequent deel aan nascholingen die aansluiten bij hun lesopdracht binnen de opleiding. De participatie wordt ook gestimuleerd door de directie en de opleidingscoördinator, die lectoren informeren over interessante nascholingen. Daarnaast wordt ingezet op deelname aan activiteiten van het expertisenetwerk waarin de opleiding actief is. De commissie stelde wel vast dat er een duidelijke aanwervingsprocedure is, en dat nieuwe personeelsleden goed worden opgevangen en begeleid.

De commissie stelde vast dat al frequent overleg tussen personeelsleden plaatsvindt. Mede omwille van de beperkte omvang van het team heeft dit overleg een eerder informeel karakter. Hoewel zij niet van mening is dat deze overlegmomenten hun doel niet bereiken, raadt zij de opleiding wel aan om meer een verslag te maken van teamoverlegmomenten, zodat gemaakte afspraken beter kunnen worden opgevolgd en gecommuniceerd naar alle personeelsleden. De vakvergaderingen vormen hiertoe al een sterke aanzet.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

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

De opleiding beschikt in het schooljaar 2011–2012 over elf lectoren die samen ongeveer vier VTE betrekken, en heeft daarmee een lector-cursistratio van ongeveer 1/19. De opleiding probeert om te gaan met het fluctuerende cursistenaantal door het aantal vaste aanstellingen te beperken. Momenteel zijn vijf personeelsleden deeltijds benoemd. De aanstellingen van lectoren in het team zijn veelal klein. Veel lectoren combineren de lesopdracht in het CVO met een andere job. Dit maakt de beschikbaarheid van personeelsleden voor vergaderingen beperkt. De commissie waardeert het dat de opleiding zo veel mogelijk het evenwicht wil bewaren tussen lectoren die in hoofdambt worden aangeworven en lectoren die de job combineren met relevante ervaring in het werkveld. Omdat de opleiding de voorkeur geeft aan personeelsleden met relevante praktijkervaring, beschikt zij over weinig jong personeel. De meerderheid van de personeelsleden behoort tot de leeftijdscategorie van 40 tot 49 jaar. De verhouding tussen mannelijk en vrouwelijk personeel is evenwichtig.

De commissie is van mening dat de opleiding beschikt over een personeelsteam dat de werkdruk aankan, dankzij het hoge welbevinden binnen het team. Zij meent wel dat de maximale werkdruk is bereikt. De personeelsleden maken zelf nog tijd voor professionaliseringsactiviteiten, maar vaak binnen hun andere functies. De opleidingscoördinator, verantwoordelijk voor het lesrooster, het beheer van het elektronische leerplatform, de ombudsfunctie, het organiseren van opleidingsvergaderingen, de communicatie naar cursisten, het voorstellen en implementeren van vernieuwingen en verbeteringstrajecten enzovoort, beschikt slechts over vijftien procent van een VTE. Dit is volgens de commissie te beperkt om de opleiding te dragen.

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 de rondleiding en de gevoerde gesprekken kan de commissie besluiten dat de opleiding beschikt over voldoende faciliteiten op de twee campussen om het onderwijs vorm te geven. De campus in Mechelen beschikt over voldoende leslokalen met beamer en computer, een kleine aula, computerlokalen, een grote ruimte voor het afnemen van schriftelijke examens, een leraarskamer die ook als vergaderruimte wordt benut en een secretariaat. De opleiding kan ook gebruikmaken van de vaklokalen van het secundair onderwijs, maar benut deze mogelijkheid in

mindere mate. Op de campus in Sint-Katelijne-Waver beschikt de SLO over een vast en modern uitgerust leslokaal en kan zij gebruikmaken van de algemene infrastructuur, zoals de bibliotheek en de eetzaal met uitgebreide catering. De beide campussen zijn bereikbaar met het openbaar vervoer. Hoewel zij menen dat de materiële voorzieningen voor verbetering vatbaar zijn, menen ook de lectoren en de cursisten dat deze volstaan om het programma te realiseren. Wanneer cursisten nieuwe noden aangeven, zoekt de opleiding naar mogelijkheden, zoals een ontvangst- of ontspanningsruimte voor cursisten.

De commissie meent wel dat de opleiding werk dient te maken van een beperkte bibliotheek waarin cursisten relevante achtergrondliteratuur kunnen raadplegen. Daarnaast kan in het kader van het verbeteringsperspectief nog worden ingezet op actueel digitaal materiaal, zoals smartboards. De cursisten lieten de commissie weten hier te weinig in contact mee te komen gedurende de opleiding.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als voldoende.

De commissie is van mening dat de aanwezige studiebegeleiding en informatievoorziening voldoende aan de noden van de cursisten. De communicatie naar toekomstige cursisten gebeurt via verschillende kanalen, zoals de website, opendeur- en inschrijvingsdagen en via brochures. Na inschrijving is er voor alle cursisten een eerste onthaalmoment. LIO-cursisten krijgen een aparte informatiesessie. Alle lectoren blijven verder in het studietraject beschikbaar voor cursisten met betrekking tot algemene informatie. Daarnaast is het elektronische leerplatform een centraal instrument voor de communicatie. Cursisten kunnen ook steeds terecht op de cursistenadministratie, die twee weekavonden en op zaterdag open is op de campus in Mechelen. Net zoals de lectoren is dit personeel ook bereikbaar via e-mail.

Bij aanvang van elke module worden cursisten goed geïnformeerd over de opzet, inhoud en verwachtingen naar cursisten toe. Deze informatie is ook beschikbaar via het elektronische leerplatform. Doorheen de rest van de opleiding zijn lectoren, en in het bijzonder de opleidingscoördinator, vlot bereikbaar voor cursisten en zijn zij het eerste aanspreekpunt bij problemen of vragen. De informatievoorziening kan echter wel op bepaalde punten worden verbeterd. Cursisten gaven bijvoorbeeld aan dat zij bij inschrijving minder goed werden geïnformeerd over de lesbevoegdheid van de opleiding op basis van hun diploma.

De studiebegeleiding behoort tot het takenpakket van de lectoren. Er is geen vast aanbod studiebegeleiding; docenten werken eerder vraaggestuurd. Op basis van de gevoerde gesprekken besluit de commissie dat deze manier van werken wel aansluit bij de wensen van de cursisten. Enkel met betrekking tot leren leren, gaven enkele cursisten aan dat een vast begeleidingsaanbod zinvol zou zijn. Voor de trajectbegeleiding kunnen cursisten eveneens terecht bij de coördinator en een andere lector. Dit geldt eveneens voor de stagebegeleiding, die onder de verantwoordelijkheid van verschillende lectoren valt. Omdat deze taken met betrekking tot studiebegeleiding vaak bovenop de andere taken komen, vraagt de commissie erover te waken dat deze ook in de toekomst voldoende tegemoetkomen aan de vraag van de cursisten. Voor begeleiding van cursisten met speciale noden, die momenteel ook vraaggestuurd gebeurt, raadt de commissie de opleiding aan na te denken over een vast aanbod en het beschikbaar stellen van informatie over de mogelijke faciliteiten. In het geval van psychosociale problemen of studiebegeleidingsvragen waar de opleiding zelf niet kan op inspelen, worden cursisten doorverwezen naar gespecialiseerde hulp.

Er is in de opleiding geen specifieke uitstroombegeleiding voorzien, zoals een uitstroomgesprek. De cursist kan zelf lectoren aanspreken wanneer hij of zij de opleiding wil stopzetten. Met andere cursisten neemt, indien mogelijk, de coördinator contact op.

De commissie betreurt het dat de opleiding niet beschikt over een formele en onafhankelijke ombudspersoon bij wie cursisten terechtkunnen met klachten. Er is ook geen klachtenprocedure voorzien.

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 kwaliteitszorg in de Specifieke lerarenopleiding spitst zich toe op de domeinen van de onderwijsvisie, een kwaliteitsvol personeelsbeleid, het studieaanbod en -inhouden en het ontwikkelen van een organisatie met aandacht voor kwaliteit. Hiervoor zet zij in op het inbouwen van instrumenten om permanent kwaliteitsbevorderend te werken, een gezamenlijke verantwoordelijkheid ten aanzien van kwaliteitszorg, een sturende opleidingscoördinator die aan kwaliteitszorg werkt – in samenspraak met de directie, de beleidsondersteuner en andere personeelsleden – en de inbreng en betrokkenheid van de verschillende actoren.

De verantwoordelijkheid voor kwaliteitszorg in de opleiding ligt dus in de eerste plaats bij de opleidingscoördinator, die hiervoor op ondersteuning kan rekenen van het expertisenetwerk en de IKZ-ondersteuner. De opleidingscoördinator is tevens verantwoordelijk voor het verzamelen en de eerste analyse van de meetresultaten. De instrumenten die gehanteerd worden voor de aansturing van de interne kwaliteitszorg, betreffen een eerste aanzet van een meetplan, dat de doelen en meetinstrumenten beschrijft. Daarnaast werd in dit plan een timing opgesteld voor bevragingen over studierendement, studietijd, lectorenvragenlijsten, intervisies en cursisten-vragenlijsten en een bevraging van afgestudeerden.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

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

De commissie stelde met tevredenheid vast dat de opleiding beschikt over een kritische en open zelfevaluatie. Bij het opstellen ervan werden ook alle personeelsleden betrokken, wat leidde tot bijsturing. De commissie meent dat dit een sterke aanzet kan zijn voor het uitbouwen van een degelijke interne kwaliteitszorg. Zij stelt wel dat het zelfevaluatierapport binnen sommige facetten te beknopt was om een volledig zicht te krijgen op de opleidingspraktijk.

De opleiding voert vanuit een meetplan uiteenlopende bevragingen uit bij cursisten. De opleiding organiseert ook systematisch bevragingen van de opleidingsonderdelen. Het werkveld werd in 2009 al eenmalig bevraagd in de scholengroep, en via focusgroepen bevraagt de opleiding mentoren en directies van stagescholen. Recent werd ook gestart met focusgroepen voor alumni, naast een onlinebevraging van afgestudeerden. In 2009 voerden de personeelsleden een SWOT-analyse uit. De opleidingscoördinator analyseert de resultaten van deze metingen en bevragingen, en voorziet die van adviezen. Dit gebeurt vooralsnog aan de hand van impliciete normen. Dit maakt dat metingen niet vanuit een bepaald doel vertrekken en eerder ad hoc worden opgesteld. Een beter uitgewerkt en kwaliteitsvol meetplan, dat ook duidelijk maakt waar de opleiding naartoe wil, kan de bevragingen gericht aansturen en ervoor zorgen dat de analyse van resultaten ook wordt ingezet om de kwaliteit te verbeteren.

De resultaten van cursistenbevragingen over de opleidingsonderdelen worden teruggekoppeld naar de opleidingscoördinator, directie en de betrokken lectoren. Ieder personeelslid ontvangt ook een samenvatting van de resultaten voor de opleiding als geheel, waarbij sterke en aandachtspunten worden geformuleerd, die een aanzet vormen voor het formuleren van streefdoelen en normen. Alle resultaten zijn ook beschikbaar via het elektronische leerplatform. De lectoren zijn zelf verantwoordelijk voor de verdere analyse van deze meetresultaten en het omzetten ervan in verbeteringstrajecten. De commissie meent dat de opvolging van deze resultaten beter kan, bijvoorbeeld via functioneringsgesprekken en in teamvergaderingen.

De commissie is van mening dat de opleiding nog niet beschikt over een kwaliteitszorgbeleid. Hoewel het uitvoeren van een zelfstudie via het zelfevaluatierapport en de samenwerking met het expertisenetwerk de interne kwaliteitszorg binnen de opleiding hebben bevorderd, meent de commissie dat deze aanzet nog meer kan gebruikt worden om systematisch de kwaliteit van de eigen opleiding te bewaken. Momenteel wordt nog te weinig gepland, aangestuurd en verslag genomen van de activiteiten en vorderingen binnen de interne kwaliteitszorg, waardoor prioriteiten ook minder zichtbaar zijn. De commissie waardeert het dat de opleiding sinds kort meer inzet op kwaliteitszorg, onder meer via het aanstellen van een IKZ-medewerker. Zij ondersteunt ook de intentie van de opleiding om de evaluatie van de resultaten beter aan te sturen via een kwaliteitshandboek.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

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

Op basis van het zelfevaluatierapport en de gevoerde gesprekken kan de commissie besluiten dat de opleiding werkt aan de eigen verbeteringspunten, en werkpunten voor de toekomst formuleert in een actieplan. De commissie nam kennis van verschillende al uitgevoerde verbeteringstrajecten, zoals het verminderen van de praktijkopdrachten om de studiebelasting te beperken en het aanpassen van de inhoud van cursusmateriaal. Ook signalen die lectoren ontvangen op basis van contacten met stagescholen, het werkveld of cursisten geven soms aanleiding tot verbeteringsacties op individueel initiatief van een personeelslid. De commissie betreurt het wel dat hierbij weinig prioriteiten worden aangegeven en dat meetresultaten niet altijd gekoppeld worden aan verbeteringspunten.

Daarnaast meent de commissie dat het opvolgen van het uitvoeren van verbeteringstrajecten kan worden geoptimaliseerd. Enerzijds worden verbeteringsacties die lectoren uitvoeren op basis van de cursistenbevragingen of andere signalen, niet geëvalueerd op basis van de vraag of zij het gewenste effect hadden. Anderzijds stelde de commissie vast dat verbeteringspunten uit het

verleden nog steeds als aandachtspunt naar boven komen uit de bevragingen en dus nog niet werden opgenomen in een verbeteringstraject dat de praktijk van de opleiding of de beleving van de betrokken actoren kon verbeteren. Het ontbreken van streefdoelen bij het verzamelen van meetresultaten en het niet aanduiden van verantwoordelijken voor de uitvoering en opvolging van verbeteringspunten beschouwt de commissie ook hier als beperkingen. De commissie waardeert het wel dat de verbeteringsmaatregelen worden bijgehouden in een overzicht per onderwerp, waarin ook de status wordt opgevolgd. Dit is een belangrijke eerste aanzet voor de verdere opvolging van maatregelen ter verbetering.

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 erg tevreden over de betrokkenheid van de personeelsleden bij de interne kwaliteitszorg van de lerarenopleiding. De inhoud van het zelfevaluatie rapport werd besproken, en alle sterke punten en verbeteringspunten werden bij het team afgetoetst, aangevuld en indien nodig gewijzigd. Andere partijen, zoals cursisten en het werkveld, werden niet betrokken bij het opstellen van het zelfevaluatie rapport. Zoals besproken werden recent inspanningen geleverd om zowel cursisten, alumni als werkveldvertegenwoordigers meer te betrekken bij de interne kwaliteitszorg van de opleiding via bevragingen en focusgesprekken. Daarnaast werd recent een cursistenraad opgestart, die blijvende opvolging verdient en wiens functie naar de toekomst toe nog kan worden uitgebreid. De cursisten, afgestudeerden, personeelsleden en werkveldvertegenwoordigers lieten de commissie dan ook weten zelf tevreden te zijn over de inspraakmogelijkheden. De goede contacten met de opleidingscoördinator en de lectoren zijn hierbij een belangrijke factor. Ook de al gemaakte afspraken met stagescholen worden gewaardeerd in het werkveld. De commissie meent wel dat een meer systematische bevraging van het werkveld en afgestudeerden nodig is om betrouwbare resultaten te bekomen, onder meer met betrekking tot de tevredenheid over de opleiding en het tewerkstellingsprofiel na afstuderen.

Een belangrijk aandachtspunt in het betrekken van de verschillende actoren bij de opleiding en de kwaliteitszorgwerking, is volgens de commissie de terugkoppeling van resultaten. Resultaten van bevragingen en verbeteringsacties die daaruit voortvloeien, worden namelijk niet gecommuniceerd naar de cursisten, alumni of werkveldvertegenwoordigers die de inspanning deden deel te nemen aan de bevragingen. Net zoals bij studietijdmetingen meent de commissie dat communicatie over de resultaten de motivatie van deelnemers aan bevragingen kan vergroten. Cursisten lieten de commissie wel weten dat zij het gevoel hebben dat hun opmerkingen leiden tot verbeteringsacties in het programma.

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.

Ook de commissie is van mening dat de gerealiseerde eindkwalificaties voldoende in overeenstemming zijn met de vooropgestelde competenties, mede op basis van het inkijken van de stage rapporten, portfolio's en de beschikbare examens. Dit neemt echter niet weg dat een aantal competenties volgens de commissie slechts beperkt wordt bereikt aan het einde van de opleiding, zoals in het domein van vakdidactiek of klasmanagement.

De commissie stelde vast dat zowel cursisten, alumni als werkveldvertegenwoordigers tevreden zijn over het gerealiseerde niveau van de opleiding. Hoewel de opleiding soms zwaar is, menen de cursisten die de commissie sprak dat de opleidingsonderdelen tot zinvolle resultaten leidden en beschouwen zij de hele opleiding als een meerwaarde voor de instap in het werkveld. Alumni geven aan dat ze aangeleerde inzichten en instrumenten nog steeds gebruiken in hun job. Daarnaast vindt een aantal cursisten werk op zijn stageplaats, wat wijst op een grote tevredenheid over het niveau van cursisten op de stageplaatsen. Zowel het werkveld als enkele alumni lieten de commissie weten dat het gerealiseerde niveau op het gebied van vakdidactische competenties beter kan, omdat die niet uitgebreid aan bod kwamen in het programma. Daarnaast menen sommige cursisten dat de opleiding tekortschiet in de voorbereiding op het omgaan met digitale media in de klas, zoals het werken met een smartboard.

De commissie is wel van mening dat de opleiding het tewerkstellingsprofiel van de afgestudeerden beter in kaart zou kunnen brengen. De opleiding heeft hier slechts beperkt zicht op via informele contacten, maar houdt deze tewerkstelling niet op een systematische manier bij. Ook de voldoening van afgestudeerden met betrekking tot hun tewerkstelling en de gevolgde opleiding als voorbereiding daarop, dient volgens de commissie beter en systematisch te worden bevraagd. Dit kan de opleiding een beter zicht geven op het eigen gerealiseerde niveau en mogelijke verbeteringspunten.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De opleiding heeft zicht op het rendement, zowel ten aanzien van de slaagpercentages als op het vlak van studieduur. Het slaagpercentage is relatief hoog: 81 procent van de cursisten slaagde in 2010–2011 voor alle opgenomen studiepunten. Van de cursisten die deelnamen aan de examens, slaagde meer dan 90 procent op het einde van de opleiding. 91,2 procent van de geslaagden rondde de opleiding af via het modeltraject in twee jaar. De gemiddelde studieduur bedroeg in 2010–2011 3,76 semesters. Voor het LIO-traject deed 8 procent van de cursisten het traject op een semester (na overstap van het reguliere traject); 17 procent deed het modeltraject in een jaar; 17 procent deed er anderhalf jaar over en 58 procent rondde de opleiding af na twee jaar. De commissie is van mening dat het aantal afgestudeerden van de opleiding volstaat en dat de opleiding op een competente manier een beleid voert met betrekking tot dit rendement. De opleiding kent een uitval van ongeveer 20 procent. De commissie waardeert het dat de opleiding gesprekken voert met cursisten die zelf aangeven de opleiding te willen stopzetten. Zij hebben daarom ook

zicht op de meeste redenen tot afhaken; dat zijn vooral problemen met de combinatie van de studie met werk en gezin. De opleiding wil hierop inspelen door het organiseren van flexibele trajecten en de recente opstart van het LIO-traject.

Ondanks deze verzamelde informatie via meer informele contacten worden de redenen tot afhaken niet systematisch bijgehouden. Er is geen systematisch onderzoek naar afhaken en niet slagen, wat maakt dat de opleiding geen zicht krijgt op de tendensen op langere termijn. De opleiding organiseert bijvoorbeeld geen uitstroombesprek met alle afhakers. De commissie raadt aan hier werk van te maken, zodat de opleiding op basis van deze gegevens maatregelen kan nemen om het rendement verder te verhogen en zijn informatieverschaffing naar abiturienten over slaagkansen te optimaliseren. Zij ondersteunt ook de intentie om snelle afhakers, namelijk tussen de periode van inschrijving en de eerste examenperiode, strikter op te volgen. Tot slot kan een bevraging naar andere studiebelemmerende en -bevorderende factoren zinvolle informatie verschaffen voor het beleid met betrekking tot het eigen 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	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

- De opleiding dient het werkveld nog meer te betrekken bij het opstellen en aanpassen van de doelstellingen, om beter in te spelen op actuele ontwikkelingen in het werkveld.
- Attitudes verdienen meer aandacht in de doelstellingen.
- De communicatie van de opleidingsdoelstellingen naar cursisten moet worden verbeterd.

Onderwerp 2

- De doelstellingen dienen beter vertaald te worden naar het programma via competentiegerichte leerdoelen per opleidingsonderdeel.
- De aandacht voor vakdidactiek in het programma moet worden versterkt.
- De integratie van academische literatuur in het programma en het cursusmateriaal moet meer en explicieter aanwezig zijn.
- De aansturing van de inhoudelijke stagebegeleiding moet worden verbeterd om de kwaliteit ervan te waarborgen.
- Reflectieopdrachten dienen meer gekoppeld te worden aan theoretische kaders en aan de basiscompetenties.
- De horizontale samenhang in het programma moet worden versterkt, onder meer via het uitwerken van leerlijnen in de niet-didactische modules.
- De opdrachten per opleidingsonderdeel dienen meer gebundeld te worden tot grotere zinvolle praktijkopdrachten.
- De methodiek van studietijdmetingen moet worden verbeterd.
- De begrote studietijd en de zinvolheid van studietijdmetingen moeten aan cursisten worden gecommuniceerd.
- Het didactische concept moet helder geëxpliciteerd worden, en gekoppeld worden aan de visie en doelstelling van de opleiding.
- De evaluatie moet meer competentiegericht worden ingevuld.
- Het toetsingsniveau in de opleiding moet worden verhoogd.
- De feedback naar cursisten moet meer expliciet en schriftelijk worden meegedeeld.
- De evaluatiecriteria moeten transparanter gemaakt worden voor de cursisten.
- De opleiding dient dringend werk te maken van een EVC- en EVK-beleid met transparante procedures.

Onderwerp 3

- Het personeelsbeleid dient verder te worden uitgewerkt, vooral met betrekking tot functionerings- en evaluatiegesprekken.
- De overlegmomenten tussen personeelsleden dienen meer in verslagen te worden weergegeven om vastgelegde afspraken te kunnen bewaken.
- Er moet gewaakt worden over de hoge werkdruk door de minimale personeelsbezetting, vooral wat de coördinatie van de opleiding betreft.

Onderwerp 4

- De opleiding kan meer inzetten op actuele digitale media, zoals smartboards.
- Er dient een minimale vakbibliotheek te worden ingericht voor cursisten.
- Er is nood aan een onafhankelijke ombudsdienst en een procedure voor klachten.

Onderwerp 5

- De opleiding dient een systematisch kwaliteitszorgbeleid uit te werken.
- Er moet gewerkt worden met streefdoelen bij het verzamelen van meetresultaten.
- De analyse van meetresultaten en de omzetting hiervan naar verbeteringsacties dienen beter te worden opgevolgd en aangestuurd.
- Er dienen prioriteiten te worden bepaald bij het opstellen van verbeteringsacties.
- De opleiding dient alumni en werkveldvertegenwoordigers meer systematisch te betrekken.
- Er moeten resultaten teruggekoppeld worden naar actoren die deelnamen aan bevragingen.

Onderwerp 6

- Het gerealiseerde niveau ten aanzien van vakdidactiek en omgaan met digitale media dienen te worden verbeterd.
- De opleiding moet meer zicht krijgen op het tewerkstellingsprofiel van de afgestudeerden.
- Er is nood aan een meer systematisch onderzoek naar niet slagen en drop-out.

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	V
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	V
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	O
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 VIVO KORTRIJK

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van het CVO VIVO Kortrijk

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO VIVO KORTRIJK

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO VIVO Kortrijk. Deelcommissie 4 bezocht de opleiding van 8 tot en met 10 november 2011.

Het CVO VIVO biedt de Specifieke lerarenopleiding aan in zowel avond- en weekendonderwijs als dagonderwijs. In avond- en weekendonderwijs wordt de opleiding gespreid over minstens vier semesters. De opleiding wordt opgesplitst in groepen met of zonder een vooropleiding hoger onderwijs. In dagonderwijs wordt sinds 2010 een eenjarig traject georganiseerd voor pas afgestudeerden uit het hoger onderwijs. Voor alle cursisten geldt dat de praktijk kan opgenomen worden als preservice-training. De LIO-baan (inservice-training) is enkel toegankelijk voor cursisten die ten minste halftijds werkzaam zijn in het onderwijsveld.

In het academiejaar 2009–2010 telde de preservice-training 389 cursisten met een vooropleiding in het hoger onderwijs en 214 cursisten zonder vooropleiding in het hoger onderwijs. In de inservice-training gaat het om respectievelijk 29 en 14 studenten. De cursisten in het reguliere preservice- en het LIO-traject kunnen zowel overdag, 's avonds als in het weekend de modules volgen. In het eenjarige dagtraject werden de inschrijvingen in 2010–2011 beperkt tot dertig cursisten.

De opleiding werd in het verleden meermaals grondig hervormd. Sinds 2007 is de toenmalige GPB-opleiding omgevormd tot de Specifieke lerarenopleiding. Naast de SLO-opleiding biedt VIVO nog drie opleidingen in het hoger beroepsonderwijs aan en verschillende studierichtingen in het secundair volwassenenonderwijs.

Het CVO VIVO behoort tot de vzw Vrije Technische Scholen (VTS), een koepelvereniging die naast het CVO VIVO ook het Vrij Technisch Instituut Kortrijk-Harelbeke-Gullegem en het Centrum voor Deeltijds Onderwijs Kortrijk bestuurt. Het CVO VIVO maakt deel uit van Comenes, het consortium dat verantwoordelijk is voor een optimalisering van het volwassenenonderwijs in de regio Kortrijk-Roeselare. Het CVO VIVO is daarnaast ook lid van het expertisenetwerk School of Education. Het avond- en weekendonderwijs wordt aangeboden op de hoofdlocatie van de VTS aan de Oudenaardsesteenweg. Voor het dagonderwijs en een aantal sessies van het avond- en weekendtraject wordt gebruikgemaakt van lokalen van de Katholieke Hogeschool Zuid-West Vlaanderen.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport, de ingekeken examenvragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen in 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 haar opleidingsvisie geeft de opleiding aan voor alle volwassenen met leer- en/of werkervaring die leraar willen worden/zijn, optimale ontwikkelings- en groeikansen te willen scheppen in een aangename, open en dynamische cultuur, met respect voor eigenheid en diversiteit. Door een persoonlijke begeleiding van cursisten en professionele ondersteuning van de lectoren wil de opleiding de noodzakelijke voorwaarden scheppen voor een stimulerende onderwijs- en vormingservaring. Men streeft ernaar cursisten op een kwalitatieve manier te vormen tot professionele leraren die de basiscompetenties beheersen, beschikken over de nodige attitudes en in staat zijn tot (zelf)reflectie.

De commissie waardeert het dat de opleidingsdoelstellingen vertrekken vanuit de basiscompetenties 'leraar secundair onderwijs' (besluit van de Vlaamse regering, 5 oktober 2007), en de achterliggende emancipatorische en leerlinggerichte onderwijsvisie. De opleiding wil hierbij aandacht besteden aan het ontwikkelen van de nodige zelfkennis en vertrouwen in de eigen mogelijkheden. De commissie vindt het positief dat de opleiding hierbij vooral vertrekt vanuit de sterke punten van cursisten en wat ze kunnen, eerder dan vanuit hun zwakke punten en wat ze (nog) niet kunnen.

De opleiding streeft ernaar competentiegericht te werken. Naast de algemene opleidingsvisie werd een specifiek taalbeleid uitgewerkt. Ook wil de opleiding aandacht besteden aan diversiteit en specifieke zorgbehoeften van de cursisten. Voorts wordt doorheen de hele opleiding aandacht voor ICT-vaardigheden nagestreefd. Deze aandachtspunten sluiten aan bij de belangrijke evoluties die de commissie benoemt in haar domeinspecifiek referentiekader en bij de verwachtingen van het werkveld.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding impliciet een weging toekent aan bepaalde functionele gehelen van de basiscompetenties en attitudes, in functie van het belang dat zij eraan hecht. Het lijkt de commissie het overwegen waard om deze impliciete weging ook expliciet te maken, zodat deze ook voor alle betrokkenen transparant kan worden gemaakt. Ook meer in het algemeen heeft de commissie vastgesteld dat in visieteksten en het zelfevaluatie-rapport aanzetten gedaan worden tot het benoemen van een eigen profilering van de opleiding. Toch kan deze profilering in de ogen van de commissie nog helderder geformuleerd worden, en moet verder geïnvesteerd worden in de bekendheid en gedragenheid hiervan bij alle lectoren. In de gesprekken die de commissie had met de lectoren bleken zij het immers moeilijk te vinden de eigenheid duidelijk te omschrijven.

De opleidingsvisie werd opgesteld met inbreng van de lectoren en een externe referentiegroep, waarin het werkveld vertegenwoordigd was. Ook blijkt geregeld informeel feedback verzameld te worden tijdens stagebezoeken. De commissie waardeert dit. Toch vraagt ze blijvende aandacht voor de communicatie van de doelstellingen aan alle betrokkenen. In het bijzonder is het belangrijk dat de cursisten goed geïnformeerd worden over de basiscompetenties.

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 student 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 aangeboden worden (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
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

In het preservice-traject worden theorie en praktijk geïntegreerd aangeboden. De student verzorgt daarnaast twintig lesuren stage in een reële klasomgeving. Cursisten die minstens halftijds in het onderwijs werken, kunnen het LIO-traject volgen. De cursist wordt pas tot dit traject toegelaten nadat hij de module 'Didactische competentie algemeen' heeft afgewerkt.

Voor vijf modules volgen de cursisten in het preservice- en het inservice-traject (LIO) samen les. Het gaat om 'Onderwijs en maatschappij', 'Leraar en verantwoordelijkheden', 'Begeleiding', 'Psychopedagogische competentie' en 'Didactische competentie algemeen'. In het LIO-traject kunnen de cursisten de preservice-praktijkoefeningen van deze modules invullen binnen de eigen onderwijsopdracht.

Voor de overige vijf modules worden aparte groepen samengesteld voor het preservice- en het inservice-traject. Bij dit laatste traject worden maandelijkse contactmomenten georganiseerd en worden alle praktijkopdrachten uitgevoerd binnen de eigen onderwijsopdracht. Voor de modules 'Communicatie en overleg' en 'Groepsmanagement' kunnen de LIO-cursisten er evenwel ook voor kiezen om aan te sluiten bij het preservice-traject.

Elke module maakt een onderscheid tussen cursisten met een diploma hoger onderwijs en cursisten met een diploma secundair onderwijs, met uitzondering van de modules 'Didactische competentie praktijk' en 'Didactische competentie oefenlessen'. In deze twee modules worden de groepen vakspecifiek ingedeeld. Elke module wordt in elk semester aangeboden, zowel tijdens de week als op zaterdag. Een uitzondering is de module 'Didactische competentie oefenlessen', die slechts op één moment per semester wordt georganiseerd.

Voor zeven van de tien modules wordt gecombineerd onderwijs toegepast. Hoorcolleges worden gecombineerd met zelfstandig leren, individuele begeleiding en groepswerk, on site en online.

Cursisten die al lesgeven aan laaggeschoolde volwassenen of dit in de toekomst willen doen, kunnen een differentieel traject volgen. De cursist krijgt dan de kans om binnen de bestaande modules een aantal specifieke inhouden (via zelfstudie, praktijkopdrachten...), gericht op het lesgeven aan laaggeschoolde volwassenen te verwerven.

Ten slotte biedt de opleiding twee opstapmodules aan voor cursisten zonder diploma secundair onderwijs.

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 modules aan welke basiscompetenties gewerkt wordt en welk niveau wordt nagestreefd. Er is een inzichtelijke leidraad voor het bepalen van het niveau van de basiscompetenties. Ook de decretale beroepshoudingen en attitudes krijgen een plaats in alle modules. Per module is een omschrijving voorzien met verwijzing naar de onderliggende basiscompetenties, de afgeleide algemene doelstellingen, de inhouden, de werkvorm, 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. Toch heeft de commissie vastgesteld dat geen expliciete afspraken gemaakt worden over welke

competenties in welke modules worden geëvalueerd. Ze beveelt aan om hier in de toekomst werk van te maken.

Uit de competentiematrices per module blijkt dat de opleiding alle basiscompetenties en attitudes nastreeft. Uit het programma en de inhoud van de modules blijkt een verschillend gewicht te worden gegeven aan de verschillende basiscompetenties. Het functioneel geheel 'de leraar als innovator/onderzoeker' zou sterker aan bod kunnen komen. De functionele gehelen 'de leraar als lid van een schoolteam' en 'de leraar als partner van ouders' komen minder expliciet 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 immers een zekere mate van differentiatie geoorloofd, op voorwaarde dat bij de toetsing bewaakt wordt dat alle basiscompetenties wel degelijk voor alle cursisten aan bod komen binnen het programma.

Ook het functioneel geheel 'de leraar als inhoudelijk expert' zou sterker kunnen worden uitgewerkt. De commissie waardeert het dat de opleiding een duidelijk uitgeschreven en onderbouwde visie heeft op vakdidactiek, en dat ze aanzetten doet om vakdidactiek een plaats te geven in de opleiding. In de module 'Didactische competentie oefenlessen' worden cursisten gehergroepeerd volgens inhoudelijke clusters en volgen zij sessies met een aantal gastsprekers (zoals leraren secundair onderwijs en vakbegeleiders), die hun ervaring vanuit een vakspecifieke invalshoek delen met de cursisten. Hierbij komen evenwel niet alle vakdomeinen aan bod. In de overige modules worden cursisten verplicht om telkens vanuit de eigen discipline te werken. Dit wordt daarnaast ook bevorderd door cursisten externe vormingen te laten volgen en door ze kennis te laten maken met diverse vakgerichte digitale toepassingen. 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 niet expliciet getoetst. Ondanks de geleverde inspanningen ziet de commissie ook nog mogelijkheden om de vakdidactiek verder te versterken en deze theoretisch sterker te onderbouwen.

De commissie waardeert het dat de opleiding eraan werkt het functioneel geheel 'de leraar als innovator/onderzoeker' een duidelijkere plaats te geven in het programma. Zo vindt de commissie het positief dat cursisten leervragen moeten formuleren vanuit de praktijk en die moeten koppelen aan theoretisch studiemateriaal via het discussieplatform in het kader van afstands-onderwijs.

Er wordt doorheen het programma ook veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van de reflectievaardigheden van de cursisten. In de didactische modules wordt hiervoor een sjabloon gebruikt dat gebaseerd is op het reflectiemodel van Korthagen. Aandachtspunten uit de reflectie dienen als startpunt voor het formuleren van nieuwe doelen. Er is tevens een beschrijvende beoordelingsschaal uitgewerkt om de inhoudelijke kwaliteit van de reflectie te bepalen. Deze schalen worden zowel gebruikt als begeleidingsinstrument voor de cursisten, om duidelijk te maken aan welke criteria de reflectie moet voldoen, als voor de beoordeling van de kwaliteit van de reflectie. In de modules 'Didactische competentie oefenlessen' en 'Didactische competentie stage' is de kwaliteit van de reflectievaardigheden van de cursist een criterium om te kunnen slagen. De commissie waardeert dit uitgewerkte beleid rond reflectie. Toch beveelt ze aan de toepassing van deze aanpak nogmaals te bespreken met alle lectoren, om deze nog beter op elkaar af te stemmen en ze functioneler aan te wenden. Volgens de commissie is het hierbij zinvol om specifieke aandacht te besteden aan het koppelen van de reflectie aan de theoretische kaders die in de theoretische component worden behandeld. Meer algemeen pleit de commissie ervoor om manieren te zoeken om de cursisten toegang te bieden tot een bibliotheek met voor de lerarenopleiding relevante wetenschappelijke bronnen en onderwijsmethoden, en hen te stimuleren hier gebruik van te maken. Ook op die manier kunnen cursisten immers geholpen worden hun rol als onderzoeker vorm te geven.

Voor de LIO-cursisten worden drie modules 'Didactische competentie' geïntegreerd aangeboden en worden de cursisten intensief begeleid. De cursisten waarderen het ook dat zij bij de modules 'Communicatie en overleg' en 'Groepsmanagement' kunnen kiezen voor onderwijs aangepast aan de noden van de LIO-cursisten met een beperkt aantal contactmomenten. Sommige cursisten en alumni pleiten ervoor om ook aan de overige modules een eigen invulling voor het LIO-traject te geven, zodat nog een sterkere interactie kan worden gerealiseerd tussen de onderwijspraktijk waarmee zij dagelijks geconfronteerd worden en de inhoud van de modules.

De commissie waardeert het dat de opleiding systematisch aandacht besteedt aan taalbeleid in de opleiding. Hiervoor baseert de opleiding zich onder andere op het document 'Dertien doelen in een dozijn'. Vooral in de didactische modules wordt hieraan gewerkt. Nieuwe cursisten worden gescreend op hun schriftelijke taalvaardigheid. Deze screening heeft een signaalfunctie. Indien nodig wordt vrijblijvend doorverwezen naar een begeleidingsaanbod. Er worden ook taalwijzers aangeboden aan de cursisten. In het cursistenvolgsysteem worden beoordelingsfiches 'taalvaardigheid' opgenomen, die de lesgevers van de verschillende modules invullen. Elk semester wordt tijdens de cursistenbespreking de vordering op het vlak van taalvaardigheid besproken. In de module 'Communicatie en overleg' wordt getoetst of de noodzakelijke taalcompetenties zijn verworven.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

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

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 meerdere stagescholen. Hoewel de commissie deze geïntegreerde aanpak zinvol vindt, heeft ze vastgesteld dat het verdelen van de praktijkcomponent over alle modules leidt tot versnippering in vele kleine opdrachten. De commissie beveelt aan om de opdrachten te herevalueren op hun relevantie in functie van de basiscompetenties, en te zoeken naar mogelijkheden om de versnippering te beperken.

In het LIO-traject volgen de cursisten een deel van de modules samen met de cursisten uit het preservice-traject. Zij krijgen hierbij wel de mogelijkheid om de preservice-opdrachten in de eigen praktijk te vervullen. Verder vullen zij hun praktijkcomponent in door een onderwijsopdracht van minstens vijfhonderd uur. Daarnaast nemen cursisten deel aan maandelijks contactmomenten, die toelaten om de onderwijspraktijk te bespreken en deze te koppelen aan theoretische inzichten. De commissie waardeert dit.

De opleiding is sterk praktijkgericht. De nadruk ligt in de meeste modules op de diverse aspecten van de onderwijspraktijk. In elke module is een praktijkcomponent aanwezig. Via een praktijkwijzer wordt een overzicht geboden van alle preservice-praktijkopdrachten. Een verkorte versie wordt gebruikt om de mentoren in de stagescholen te informeren. Voor de inservice-praktijk werkt de opleiding met een vaste stageplaats voor de cursist en een praktijkportfolio, waarmee de cursist moet aantonen dat hij de basiscompetenties heeft verworven. De commissie waardeert dit. Cursisten gaven wel 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 piste hiervoor 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 gastsprekers uitgenodigd om actuele thema's toe te lichten. Ook de actieve deelname aan projecten van de School of Education draagt bij tot het bijhouden van actuele ontwikkelingen. Het cursusmateriaal wordt jaarlijks geactualiseerd. De commissie waardeert deze inspanningen om op de hoogte te blijven van de evoluties in het onderwijsveld. Toch meent zij dat deze opvolging voornamelijk afhangt van de interesses van de lectoren, en niet altijd systematisch gebeurt en wordt aangestuurd.

Theoretische referentiekaders worden onder andere aangeboden in zelfontwikkeld studiemateriaal en via readers over vakliteratuur. Hoewel zo een aantal theoretische concepten, zoals het reflectiemodel van Kolb – met nadruk op observeren, zelf doen en reflecteren – aan bod komen in het programma, vindt de commissie dat de wetenschappelijke onderbouwing van het onderwijs globaal genomen explicieter aan bod zou moeten komen in de opleiding. Cursisten zouden sterker gestimuleerd kunnen worden voor praktijkgerichte onderzoeksoopdrachten, waarin ze onder andere gebruik moeten maken van de (vak)bibliotheek. Er wordt hiervoor in de eerste plaats gerekend op de expertise van de lectoren en de vakwerkgroepen, en op input uit het expertisenetwerk School of Education. In het studiemateriaal van een aantal modules wordt verwezen naar vakliteratuur en (toegepast) onderzoek. De commissie beveelt aan om de theorievorming en ontwikkelingen op het vlak van leren en onderwijzen meer systematisch op te volgen en te blijven actualiseren. Het is ook van belang dat de onderwijskundige referentiekaders van de lectoren goed op elkaar worden afgestemd.

De inspanningen om de opleiding theoretisch te onderbouwen, in combinatie met de sterke praktijkgerichtheid van het programma, zijn voor de commissie net 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 competentiematrix per module wordt gebruikt als instrument om de bijdrage van elke module tot het bereiken van de basiscompetenties te expliciteren. Binnen elke module wordt overlegd en worden afspraken gemaakt in de vakvergaderingen om te bewaken dat onafhankelijk van de lesgever dezelfde inhoud worden behandeld. De moduleverantwoordelijke staat in voor de afstemming met andere modules. Ook hierover wordt geregeld overlegd. 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 stagewijzer uitgewerkt voor cursisten en (vak)mentoren, waarin de verschillende opdrachten geschetst worden en een inschatting van de bijhorende werklast wordt beschreven.

De opleiding is modulair opgebouwd. De opleiding slaagt er door het geregeld overleg en de zorgvuldige afspraken goed in het evenwicht tussen deze flexibiliteit en de samenhang van het programma te bewaken. De commissie stelt het op prijs dat voor de modules uit de cluster 'Didactische competentie' een verplichte volgorde is bepaald. De commissie waardeert het ook dat alle modules – met uitzondering van 'Onderwijs en maatschappij' en 'Leraar en verantwoordelijkheden' – moeten afgewerkt zijn voordat de cursist de afrondende module 'Didactische competentie stage' kan aanvatten. In deze module moeten immers de verworven competenties op een geïntegreerde manier worden toegepast.

De commissie waardeert de inspanningen die de opleiding doet om over de modules heen afstemming te verkrijgen rond bijvoorbeeld taal en reflectieve vaardigheden. Via een portfolio en het cursistenvolgsysteem wordt de ontwikkeling van iedere cursist doorheen de opleiding van nabij opgevolgd. Zo worden cursisten aan de hand van een eigen ontwikkelde attitudeschaal en uitgeschreven gedragsindicatoren gecoacht, en worden hun vorderingen geregistreerd. Aandachtspunten die hierbij naar boven komen, worden opgenomen in het cursistenvolgsysteem, zodat men er op een systematische manier aan kan werken over de modules heen.

Onlangs de vele inspanningen om de samenhang te waarborgen, lijkt het de commissie zinvol om een modeltraject te overwegen. Op die manier zou een groter deel van de cursisten het programma in dezelfde volgorde doorlopen en kunnen de leerlijnen consistent worden opgebouwd. Een modeltraject kan ook bijdragen tot een nog zorgvuldigere opbouw van welke opdrachten de cursisten wanneer moeten afwerken.

Bij het LIO-traject worden de modules 'Didactische competentie praktijkinitiatie, oefenlessen en stage' ingevuld door de lespraktijk, aangevuld met maandelijks contactmomenten. Voor de cursist aan het LIO-traject mag beginnen, moet hij wel de module 'Didactische competentie algemeen' hebben gevolgd. De overige modules kunnen tegelijkertijd, voor of na de modules didactische competentie worden gevolgd. Een deel van de modules wordt afzonderlijk voor de LIO-cursisten georganiseerd; andere modules worden samen gevolgd met de cursisten van het preservice-traject. Opdrachten kunnen wel in het eigen werkveld worden uitgevoerd. De cursisten vinden dat dit traject hen een samenhangende opleiding biedt.

Cursisten met ten minste een professioneel bachelordiploma kunnen het eenjarige traject volgen. Hierbij worden de modules 'Didactische competentie algemeen en praktijkinitiatie' gelijktijdig gevolgd. Ook de modules 'Didactische competentie oefenlessen en stage' worden in hetzelfde semester gevolgd. Om de opbouw van deze modules toch te bewaren, wordt 'Didactische competentie algemeen' voor de herfstvakantie geprogrammeerd en 'Didactische competentie praktijkinitiatie' na de kerstvakantie. In het tweede semester wordt 'Didactische competentie oefenlessen' voor de paasvakantie georganiseerd, net als de observatieoefeningen in het kader van 'Didactische competentie stage'. De actieve stage wordt vanaf maart gepland. De commissie waardeert deze opbouw.

De commissie waardeert het ten slotte dat cursisten flexibel kunnen wisselen tussen het preservice- en het LIO-traject.

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 begroot de studietijd voor elke module op basis van de leerdoelen, de beschikbare leermiddelen en de gehanteerde werkvormen, en hanteert daarvoor het model dat Andre Vyt

opstelde. Deze inschatting wordt aan de cursisten gecommuniceerd via moduleplannen, de takenbundel en de opdrachtenfiches voor de opleidingspraktijk, en de praktijkwijzer per preservice-praktijkopdracht.

Sinds 2009–2010 wordt deze inschatting aangevuld met kwalitatieve en kwantitatieve studietijdmetingen. De opleiding nam deel aan een project van de School of Education met als titel 'Te zwaar belast met de vernieuwde lerarenopleiding?'. In dit project werd vanaf februari 2010 een (studie)tijdmeting uitgevoerd bij cursisten, mentoren en stagebegeleiders met betrekking tot de praktijkcomponent van de modules 'Didactische competentie stage', 'Didactische competentie oefenlessen' en 'Communicatie en overleg'. Er werd gebruikgemaakt van het programma Kronos, waarin cursisten en lectoren wekelijks dienen in te vullen hoeveel tijd besteed werd aan het werken aan de opdrachten in de module. Eenmalig dienden ze bovendien de zinvolheid van deze tijdsbesteding te beoordelen. De resultaten van deze metingen werden als volgt geïnterpreteerd:

- tussen 25 en 30 uur per studiepunt: binnen de decretale marges;
- tussen 20 en 25 uur per studiepunt, of tussen 30 en 35 uur per studiepunt: waarschuwingszone;
- minder dan 20 uur of meer dan 35 uur per studiepunt: alarmzone.

De resultaten van deze studietijdmeting gaven aan dat de praktijkcomponent van de module 'Didactische competentie stage' binnen de decretale marge zit. Bij de module 'Communicatie en overleg' kwamen de resultaten net boven de bovengrens van 30 uur per studiepunt uit en dus in de waarschuwingszone. Bij 'Didactische competentie oefenlessen' blijkt de reële studietijd voor de praktijkcomponent ongeveer dubbel zo hoog als begroot. De commissie betreurt het dat een dergelijke sterke afwijking nog te weinig geresulteerd heeft in een grondige hertekening van de inhoud en vorm van deze module.

In 2010–2011 werd overgeschakeld naar een andere onlinebevragingstool. Ditmaal werd de studielast van de module 'Didactische competentie algemeen' gemeten. De opleiding heeft de intentie om vierjaarlijks studietijdmetingen uit te voeren per module. De commissie beveelt aan om snel een eerste meting te doen voor alle modules, en bij afwijkingen actie te ondernemen en de reële studietijd opnieuw te meten.

Los van de studietijdmetingen doet de opleiding wel de nodige inspanningen om studiebelemmerende en -bevorderende factoren in kaart te brengen. Het programma wordt geregeld geëvalueerd, en ook in de cursistenraad worden deze factoren besproken. Voor elke module worden deadlines aan het begin van het semester bekendgemaakt, en er wordt gewaakt over een evenwichtige spreiding van de studielast. Op basis van de getuigenissen van cursisten en alumni blijkt de opleiding globaal studeerbaar.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

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

Het didactische concept wordt in het zelfevaluatie-rapport en in de gesprekken tijdens het bezoek aan de opleiding omschreven als 'een constante zoektocht'. Zowel elementen van het sociaal-constructivisme als van de cognitivistische visie op leren en onderwijzen worden aangehaald. Hierbij wordt gestreefd naar het creëren van een krachtige leeromgeving, met nadruk op authentieke leercontexten, actief en samenwerkend leren. De commissie meent dat de opleiding baat zou hebben bij het afstemmen van de bestaande elementen en de keuze voor een geëxpliciteerd eigen didactisch concept dat sturend werkt voor de keuzes die in het programma moeten worden gemaakt. Nu wordt immers veel vrijheid gegeven aan de individuele lesgevers om keuzes

te maken, waardoor de concrete aanpak die cursisten ervaren, wisselend is en afhankelijk kan zijn van de lectoren bij wie ze een module volgen, eerder dan dat deze keuze berust op een helder en gedeeld didactisch concept.

De commissie waardeert het dat de opleiding een gevarieerd pakket werkvormen hanteert. Naast hoorcolleges wordt vooral gebruikgemaakt van werkcolleges, intervisiegesprekken, groeps- en individuele oefeningen, simulatieoefeningen, zelfstandig leren, individuele begeleiding en groeps-werk, on site en online.

De opleiding investeert ook veel in het aanbieden van gecombineerd onderwijs, en wil zo maximaal inspelen op de verschillen tussen cursisten. Voor zeven van de tien modules wordt gecombineerd onderwijs toegepast. Voor de groepen zonder diploma hoger onderwijs ligt de nadruk, zeker in het begin van de opleiding, eerder op begeleiding tijdens contactonderwijs, terwijl voor de groepen cursisten met diploma hoger onderwijs de nadruk sterker op afstandsleren ligt. Vooral de hoger geschoolde cursisten geven aan dat zij het gecombineerd onderwijs een grote meerwaarde vinden voor de opleiding, en dat het de combinatie tussen studie, werk en gezin vereenvoudigt.

In het LIO-traject ligt de nadruk op de wisselwerking tussen leren en werken, waarbij zelfsturend en reflecterend leren van belang zijn. Tijdens de maandelijkse contactsessies worden via gevarieerde werkvormen theoretische kaders aangebracht. Via intervisiemomenten kunnen de LIO-cursisten hun ervaringen ook onderling uitwisselen. De cursist dient eigen leervragen uit te werken om te komen tot de beheersing van alle basiscompetenties. De LIO-begeleider komt meermaals op werkbezoek en ondersteunt het leerproces via begeleidingsgesprekken. Daarnaast wordt de LIO-cursist begeleid in zijn leerproces in de school waar hij lesgeeft.

Cursisten in de overige trajecten krijgen via de praktijkwijzer vanaf het begin van de opleiding een beeld van wat van hen verwacht wordt in de praktijkcomponent. De stagebegeleider komt minstens twee keer langs bij de actieve lesstage. Wanneer problemen opduiken, komt de begeleider meer lessen observeren.

De commissie vindt verder dat de gebruikte groepeeringsvorm geschikt is in functie van de doelstellingen en de aanpak van de opleiding. Het grootste deel van de opleiding wordt aangeboden in groepen met eenzelfde niveau van vooropleiding. Dit laat toe het onderwijs aan te bieden op een niveau dat aansluit bij de verwachtingen van de cursisten. In 'Didactische competentie oefenlessen' wordt een deel van de studiepunten vakdidactisch ingevuld. Voor dit onderdeel wordt gestreefd naar het opnieuw samenstellen van de groepen volgens het vakdomein van de cursist. De commissie heeft wel vastgesteld dat in sommige gevallen opleidingsonderdelen met minder raakvlakken samenkomen, en de aangeboden inhoud daardoor niet altijd relevant zijn voor alle cursisten.

Er wordt gebruikgemaakt van het elektronische leerplatform EloV. Hierop wordt informatie online aangeboden, werkstukken worden doorgestuurd en gedeeld, feedback wordt gegeven, en cursisten kunnen zelftoetsen afleggen en onlinediscussies voeren. Voor wikitoepassingen wordt een ander platform gebruikt, omdat deze op EloV niet beschikbaar zijn.

De kwaliteit van het studiemateriaal is volgens de commissie behoorlijk. Er wordt voornamelijk gebruikgemaakt van cursusmateriaal dat in de opleiding uitgewerkt en jaarlijks geactualiseerd wordt. De uniforme sjablonen maken het materiaal ook toegankelijk. Naast het cursusmateriaal worden beoordelingsschalen uitgewerkt voor attitudes en vaardigheden. De commissie waardeert deze inspanningen. Er worden voor een aantal modules readers aangeboden waarin cursisten

bijkomende literatuur kunnen vinden. De commissie heeft evenwel vastgesteld dat de opleiding zich in deze readers over het algemeen beperkt tot populariserende teksten. Het lijkt haar zinvol om in deze readers, zeker voor de cursisten met een diploma hoger onderwijs, ook wetenschappelijke bronnen op te nemen. Zo kunnen deze cursisten meer op hun academische niveau uitgedaagd worden en kan de wetenschappelijke onderbouwing van hun opleiding worden versterkt. Dit kan ook gebeuren door verwijzingen naar relevante en recente onderzoeksliteratuur.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

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

Iedere cursist ontvangt bij inschrijving het centrumreglement, waarvan de examenregeling een onderdeel is. Bij de start van de module brengen de lectoren de cursisten op de hoogte van de wijze van evaluatie. Het examenrooster voor alle modules wordt minstens één maand voor het examen bekendgemaakt. De onderwijs- en examenregeling bepaalt dat iedere cursist recht heeft op feedback over zijn prestaties. Op vraag van de cursist is er de mogelijkheid tot nabespreking, waarbij de cursisten hun examens kunnen inkijken en extra informatie krijgen over de wijze waarop de evaluatie tot stand is gekomen. Op basis van de commentaren van cursisten en alumni stelt de commissie vast dat de beoordelingscriteria vooraf duidelijk zijn, de evaluatie transparant is en de feedback over het algemeen zinvol en van goede kwaliteit is.

Hoewel de opleiding competentiegerichtheid nastreeft, worden de theoretische component, de opleidingspraktijk en de preservice-praktijk wel telkens afzonderlijk geëvalueerd. De theorie wordt getoetst via schriftelijke of mondelinge examens (al dan niet open boek). De praktijkcomponent wordt geëvalueerd via (groeps)opdrachten, simulatieoefeningen, stageopdrachten, reflectietaken en een assessment van de gerealiseerde competenties. De examenvormen sluiten ook aan bij de gebruikte werkvormen. De opleiding maakt gebruik van een moduleoverschrijdend afsprakenkader met beoordelingscategorieën en beschrijvende beoordelingsschalen, dat ook ter beschikking wordt gesteld van de cursisten. Hierbij worden basiscompetenties via criteria geconcretiseerd in prestatie-indicatoren, die zo doorzichtig mogelijk zijn voor de cursisten. De commissie waardeert de aandacht in de opleiding voor zorgvuldige beoordeling en toetsing. De commissie heeft een staal voorbeeldvragen kunnen inzien en vindt de kwaliteit ervan voldoende. De toetsing is duidelijk praktijkgericht en is over het algemeen gekoppeld aan de nagestreefde competenties. In een aantal gevallen worden gedragsindicatoren gebruikt om attitudes te beoordelen. Er is tevens aandacht voor het taalgebruik van de cursist. In het kader van het verbeteringsperspectief lijkt het de commissie wel zinvol om, zeker voor de cursisten met een vooropleiding in het hoger onderwijs, het inhoudelijke niveau van de toetsing te verhogen.

Cursisten worden ook uitgenodigd om zelf actief deel te nemen aan het evaluatieproces via zelfevaluatie en peer-evaluatie na oefensessies. Doordat de evaluatie geïntegreerd is in het onderwijsleerproces, streeft de opleiding ernaar om de evaluatie maximaal ten dienste te stellen van het leerproces. De commissie vindt dit positief.

In het avondonderwijs en het eenjarige traject is de beoordeling van de stage afhankelijk van de kwaliteit van de groeiportfolio, de beoordeling van de stagelessen door de mentoren en de stagebegeleider, de attitude- en reflectiebeoordeling en de voorstelling van de competentiegerichte beoordeling door de stagiair tijdens het eindassessment. De commissie vindt deze aanpak goed uitgewerkt. In het LIO-traject evalueert de cursist zichzelf via oefentoetsen, het invullen van beoordelingsschalen, het bespreken van zijn persoonlijk ontwikkelingsplan en via het verzamelen van bewijsmateriaal in een groeiportfolio. Een tussentijds begeleidingsgesprek halfweg het tra-

ject geeft een extra mogelijkheid tot bijsturen en aanvullen van de groeiportfolio. Bij de beoordeling van de LIO-baan aan het einde van het traject worden de directie van de school, de mentor, de vakmentor, de LIO-begeleider en de cursist zelf betrokken. De commissie waardeert het dat het werkveld actief betrokken wordt bij het beoordelen van de praktijk, zowel in het LIO- als in het reguliere traject. Ze waardeert het ook dat de cursisten beoordeeld worden aan de hand van een portfolio. Wel heeft ze vernomen dat de communicatie rond de verwachtingen met betrekking tot de portfolio niet altijd duidelijk is voor de cursisten. De commissie beveelt aan hier in de toekomst blijvend aandacht aan te besteden.

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. Voor cursisten die geen diploma secundair onderwijs hebben, wordt een brugprogramma van 15 studiepunten aangeboden. Via de modules 'Opstap algemene vorming' en 'Opstap taalvaardigheid' worden zij voorbereid op de Specifieke lerarenopleiding. Wie slaagt voor een vrijstellingsproef (70 procent) kan onmiddellijk aan de Specifieke lerarenopleiding beginnen. De commissie waardeert de inspanningen die via het brugprogramma gedaan worden om deze cursisten voor te bereiden op de Specifieke lerarenopleiding, maar ze meent dat de modules inhoudelijk nog beter zouden kunnen afgestemd worden op de lerarenopleiding.

De commissie waardeert het dat de opleiding maximaal wil uitgaan van de beginsituatie en de sterktes van iedere cursist. De opleiding investeert veel in ondersteuning op het vlak van taalbeheersing (zie facet 2.1) en ICT. Zo voorziet ze aan het begin van de opleiding begeleiding voor wie over onvoldoende ICT-vaardigheden beschikt. Het is de bedoeling om in de toekomst de ICT-vaardigheden van alle cursisten te screenen. In afwachting daarvan is er een aanbod van zelfevaluatietesten en begeleidt een ICT-coach de cursisten met beperkte ICT-vaardigheden.

Cursisten die zich willen inschrijven voor een LIO-traject dienen over een (minstens) deeltijds contract voor een heel schooljaar in het secundair onderwijs te beschikken (ten minste vijfhonderd lesuren) en de module 'Didactische competentie algemeen' met succes te hebben afgerond.

De commissie waardeert verder de organisatie van de opleiding in verschillende groepen, die samengesteld worden op basis van het niveau van de vooropleiding van de studenten. Inhoudelijk kan de opleiding gedifferentieerd aangeboden worden en rekening houden met het niveau van de cursisten. Wel is de commissie van mening dat de differentiatie nog verder mag vergroot worden, zodat de cursisten met een diploma hoger onderwijs nog meer op hun academische niveau worden aangesproken.

Specifiek voor studenten van de KATHO wordt de aansluiting bij de vooropleiding vergroot door de module 'Didactische competentie algemeen' als keuzeopleidingsonderdeel aan te bieden in hun bacheloropleiding. Op die manier kunnen ze kennismaken met de Specifieke lerarenopleiding.

Cursisten kunnen vrijstellingen verkrijgen op basis van eerder verworven competenties en kwalificaties. De toekenning verloopt nooit automatisch. Cursisten dienen steeds een portfolio in te dienen, waarna – indien dit ontvankelijk verklaard wordt – een competentiegericht interview wordt georganiseerd. Hoewel de procedures voor het vrijstellingsbeleid goed uitgewerkt zijn,

geeft een aantal cursisten aan dat de procedure zwaarder gepercipieerd wordt dan ze eigenlijk is. De commissie heeft van andere cursisten vernomen dat dit hen weerhield van het aanvragen van een vrijstelling. De commissie beveelt aan om werk te maken van een correctere perceptie van de slaagkansen bij het aanvragen van een vrijstelling. Het lijkt de commissie verder ook zinvol om de criteria voor toekenning verder te verfijnen en af te stemmen met andere opleidingen.

Oordeel over onderwerp 2: **Programma**

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programm	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	voldoende
facet 2.7	beoordeling en toetsing	goed
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 CVO streeft naar een personeelsbeleid met aandacht voor het aantrekken van personeelsleden met een grote toegevoegde waarde, aandacht voor levenslang leren, diversiteit, informatie, samenwerking en de kernwaarden klantgerichtheid, flexibiliteit, kwaliteit, een open en motiverende sfeer, en een hecht en dynamisch team. Lectoren moeten vakcompetent, pedagogisch en didactisch bekwaam, collegiaal en teamgericht, communicatief, sociaalgericht, multifunctioneel, vernieuwend, ICT-vaardig en zelfstandig zijn. Combinaties met andere opleidingsniveaus zijn soms een aanwervingscriterium. Er wordt gestreefd naar een evenwichtig samengesteld team.

De opleiding beschikt over geïndividualiseerde functiebeschrijvingen per ambt. Deze worden vastgelegd tijdens een gesprek tussen het personeelslid en de evaluator, en vormen de basis voor functionerings- en evaluatiegesprekken. Er wordt minstens één functioneringsgesprek gevoerd voor elke evaluatie. Daarnaast wordt gewerkt met een systeem van coaching door het middenkader op basis van zelfevaluatie. Het middenkader zelf wordt door de directeur gecoacht. Coachinggesprekken vinden minstens om de twee jaar plaats en leiden tot afspraken die opgevolgd worden bij een volgend gesprek.

Nieuwe lectoren worden bij aanwerving uitgenodigd voor een introductiegesprek met de adjunct-directeur SLO en een kennismakingsdag aan het begin van het schooljaar. De begeleiding in de loop van het schooljaar gebeurt zowel in groep als individueel. De mentor-coach van het CVO is het eerste aanspreekpunt voor nieuwe lectoren. Daarnaast worden nieuwe lectoren opgevangen door de verantwoordelijken van de modules waarin ze worden ingeschakeld.

Het professionaliseringsbeleid wordt gecoördineerd door de adjunct-directeur SLO. Er wordt naar gestreefd om in te spelen op zowel de noden/behoefte van het individu als die van de organisatie. Er wordt op drie niveaus gewerkt: het delen van interne expertise, het uitnodigen van experts naar het CVO en het volgen van externe vorming. Van de lectoren wordt verwacht dat zij een nascholingsportfolio bijhouden en dat zij de resultaten van bijscholing delen met hun collega's.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

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

De commissie heeft vastgesteld dat de lesgevers een grote betrokkenheid tonen bij de lerarenopleiding. 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 lectorenteam. De lectoren beschikken over een brede variatie aan diploma's en achtergronden. Er is een grote algemene didactische expertise en veel voeling met het werkveld waarin de cursisten zullen terechtkomen. Heel wat lectoren hebben recente ervaring in het onderwijs. De meeste lectoren zijn betrokken bij het ontwikkelen van het eigen cursusmateriaal. Een aantal lectoren geeft geregeld nascholingen of publiceert in vaktijdschriften. Het lijkt de commissie zinvol om te blijven investeren in het bieden van kansen aan lectoren om hun ervaring als lerarenopleider te delen, zowel binnen als buiten het CVO. In het team is minder vakdidactische expertise aanwezig. Dit wordt evenwel (deels) opgevangen door een aantal gastsprekers uit te nodigen om vakdidactische sessies aan te bieden.

De opleiding beschikt over uitgewerkte procedures met betrekking tot het personeelsbeleid. Functiebeschrijvingen worden geïndividualiseerd tijdens een gesprek. Er worden coaching-, evaluatie- en functioneringsgesprekken gehouden. Extra taken/verantwoordelijkheden die lectoren opnemen, zoals de rol van moduleverantwoordelijke, worden gewaardeerd via een aanstellingspercentage. De commissie waardeert deze zorgvuldige aanpak van het personeelsbeleid.

De commissie waardeert het dat de opleiding ernaar streeft om professionele leergemeenschappen te ontwikkelen en de condities wil creëren voor zowel individuele als collectieve leerprocessen. Lectoren nemen geregeld deel aan professionaliseringsinitiatieven die in het CVO aangeboden worden, en aan bijscholingen en projecten van de School of Education. De commissie vindt wel dat het nascholingsbeleid nog verder kan geëxpliciteerd worden om de afstemming van de bijscholing op de specifieke noden van de opleiding te optimaliseren. Hierbij is het van belang om ook aandacht te besteden aan de specifieke 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 opleider (leerkracht) en lerarenopleider.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

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

Vanuit de directie van het CVO is de adjunct-directeur SLO pedagogisch eindverantwoordelijke voor de opleiding (voor 0,70 VTE). Zij wordt hierin bijgestaan door de opleidingscoördinator SLO (0,85 VTE-aanstelling voor deze opdracht). De opleiding kiest er daarnaast bewust voor om uren toe te kennen aan personeelsleden die een coördinatietaak op zich nemen (bijvoorbeeld modulecoördinator) voor in totaal 1,406 VTE.

Het onderwijs wordt verschaft door 25 lectoren, die samen 13,20 voltijdse equivalenten (VTE) vertegenwoordigen voor hun onderwijsactiviteiten in de Specifieke lerarenopleiding. Vier lectoren hebben via het Expertisenetwerk School of Education een aanstelling voor onderzoeksopdrachten voor in totaal 0,6 VTE. De commissie heeft vastgesteld dat de lectoren over het algemeen hard werken om het onderwijs kwaliteitsvol te verschaffen. Zij is van oordeel dat het beschikbare team over de nodige expertise beschikt en groot genoeg is in verhouding tot het aantal cursisten (646 cursisten in 2009–2010) om dit ook te verwezenlijken. Voorts blijkt dat de lectoren binnen hun opdracht ruimte hebben om de nodige feedback te geven aan cursisten en deel te nemen aan professionaliseringsinitiatieven. Ook is er voldoende ruimte voor overleg tussen de lectoren.

De opleiding kent een groeiend cursistenaantal (onder andere door het uitbreiden van het aanbod met dagonderwijs). Doordat het financieringsmodel deze groei pas vertraagd vertaalt in extra personeelsmiddelen wordt het personeel extra belast. Het lijkt de commissie zinvol om na te gaan of de beschikbare personeelstijd optimaal wordt ingezet.

Voor administratieve, technische en logistieke ondersteuning kan geen aanspraak gemaakt worden op personeel dat specifiek is aangesteld voor de lerarenopleiding, maar kan wel een beroep gedaan worden op personeelsleden die op CVO-niveau zijn 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.

De commissie heeft de gebouwen en lokalen waar de opleiding gebruik van maakt tijdens haar bezoek aan de opleiding bezocht. De avondopleiding wordt aangeboden op de campus aan de Oudenaardsesteenweg. Door plaatsgebrek op deze campus worden voor de dagopleiding en een aantal lessen voor het avondonderwijs lokalen gehuurd van de Katholieke Hogeschool Zuid-West Vlaanderen. De opleiding kan gebruikmaken van een voldoende aantal goed uitgeruste lokalen. Twee lokalen beschikken over een elektronisch bord. Er is draadloos internet beschikbaar in de cursistenruimte en de leslokalen. Ook computerklassen kunnen op aanvraag worden gebruikt. Op de campus aan de Oudenaardsesteenweg is ook de technische school VTI Kortrijk gehuisvest en cursisten die dit wensen, kunnen voor het geven van oefenlessen gebruikmaken van de beschikbare praktijklokalen. De cafetaria op de campus staat tevens ter beschikking van de studenten van de SLO.

Cursisten kunnen gebruikmaken van een open leercentrum op de campus aan de Oudenaardsesteenweg. Op deze campus is ook een beperkte bibliotheek beschikbaar voor de lectoren. Op geen van beide locaties is een bibliotheek met vakliteratuur en/of onderwijsmethoden voor de cursisten beschikbaar. Het gebrek aan een degelijke onderwijskundige en didactische collectie verhoogt de drempel voor cursisten om gebruik te maken van relevante literatuur, wat net een aandachtspunt voor de opleiding is (zie *facet 2.2*). Hoewel de commissie begrip heeft voor de moeilijkheden om een uitgebreide eigen collectie uit te bouwen, meent zij toch dat de opleiding er dringend werk van moet maken om de cursisten in contact te brengen met wetenschappelijk en didactisch bronnenmateriaal, naast de websites van de Vlaamse overheid. Volgens de commissie is een mogelijke piste een samenwerking met de Campus Kortrijk van de KU Leuven of andere bibliotheken, om cursisten ten minste elektronisch toegang te bieden tot relevante bronnen. In combinatie hiermee is een goede begeleiding van de cursisten nodig om hen vertrouwd te maken met deze bronnen, om ervoor te zorgen dat zij de beschikbare bronnen ook effectief benutten.

De commissie waardeert de plannen om in de toekomst samen met andere actoren een gezamenlijk infrastructuurproject uit te werken, waarbij een groot aanbod van het volwassenenonderwijs, een bibliotheek en andere initiatieven zouden kunnen worden gehuisvest.

Ten slotte maakt de opleiding actief gebruik van het elektronische leerplatform EloV. Cursisten waarderen over het algemeen het gebruik van het elektronische leerplatform. EloV laat evenwel niet toe om elektronische portfolio's bij te houden. De opleiding zoekt hiervoor naar een oplossing.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als goed.

Het CVO hecht veel belang aan flexibiliteit en klantgerichtheid. Dit impliceert een persoonlijke begeleiding bij instroom, doorstroom en uitstroom. Op basis van haar gesprekken met cursisten en alumni is de commissie van mening dat het CVO erin slaagt deze waarden ook in de praktijk te brengen.

Potentiële cursisten worden geïnformeerd via de website van het CVO, folders en andere publieke communicatie. Er wordt eind augustus een infobeurs georganiseerd, en het CVO is aanwezig op externe beurzen. Van cursisten die zich inschrijven voor de lerarenopleiding wordt verwacht dat ze deelnemen aan een van de infomomenten die de opleiding organiseert. Voor het LIO-traject worden specifieke infomomenten georganiseerd. Cursisten die nood hebben aan extra begeleiding worden uitgenodigd door de opleidingscoördinator. Na inschrijving wordt elk semester een introductiemoment georganiseerd. Op dit moment worden de taalcompetenties van de cursisten getoetst en worden cursisten wegwijs gemaakt in het elektronische leerplatform EloV.

Tijdens de opleiding kunnen cursisten terecht bij hun lectoren voor vakinhoudelijke begeleiding en bij het secretariaat voor administratieve aspecten. Indien nodig kunnen zij ook contact opnemen met de opleidingscoördinator. Er is ook een uitgebreid remediërsaanbod voor taal en ICT (zie *facet 2.1* en *facet 2.8*). Vanuit de opleiding wordt iedere cursist gevolgd via een cursistenvolgsysteem. De voortgang van de cursisten en eventuele problemen worden geregeld besproken. Op basis van deze bespreking wordt indien nodig ook teruggekoppeld naar de cursisten. De commissie heeft vastgesteld dat er een veelheid aan begeleiding en contacten met de cursist bestaat. Ze waardeert deze goede begeleiding van de cursist, maar suggereert om na te gaan of het volgen van en de communicatie met de cursist verder zou kunnen worden gestroomlijnd.

De werkgroep Zorg heeft een kader uitgewerkt voor de zorgbehoeften van cursisten. Er wordt gestreefd naar het handelings- en oplossingsgericht werken in een zorgcontinuüm dat bestaat uit drie zorgniveaus. Het gaat om preventieve basiszorg voor een zo breed mogelijke groep cursisten, verhoogde zorg en uitbreiding van zorg. Indien zorg op maat nodig is, wordt de cursist doorverwezen, aangezien het CVO niet de capaciteit heeft om een dergelijke zorg te bieden. De uitbouw van preventieve basiszorg maakt het mogelijk om cursisten met een specifieke zorgbehoefte gemakkelijker te identificeren. De commissie vindt het ook positief dat niet gevraagd wordt naar attesten, maar eerder gepeild wordt naar de ondersteuningsvraag en dat men aan de cursist vraagt hoe hij in het werkveld zal omgaan met zijn beperking. Hierbij streeft de opleiding niet per se naar maximale inzetbaarheid, maar naar mogelijke contexten waarin de cursist de basiscompetenties in voldoende mate kan toepassen.

In het geval van problemen die de formele of informele begeleiding niet kan opvangen, kan een cursist terecht bij de ombudspersoon. Uit de gesprekken van de commissie met de cursisten en alumni bleek dat zij niet goed op de hoogte waren van de mogelijkheden om de ombudspersoon te contacteren. Hoewel de opleiding hier inspanningen toe levert, beveelt de commissie aan om blijvend in te zetten op de communicatie van de mogelijkheden om de ombudspersoon te contacteren.

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 directieteam bepaalt het meerjarenplan, het jaaractieplan en het meetplan voor alle afdelingsoverschrijdende items, op basis van de missie en visie van het centrum. Op het niveau van het CVO is ook een kwaliteitsraad geïnstalleerd, onder leiding van de kwaliteitscoördinator en met medewerkers uit de verschillende geledingen van het CVO. Een 'meetmeester' staat in voor het centraliseren, online zetten en opvolgen van evaluaties. Het CVO geeft haar kwaliteitszorg vorm op basis van de EFQM-principes en werkt met de PDCA-cyclus.

In de SLO wordt het kwaliteitsbeleid uitgewerkt door de werkgroep IKZ SLO en de opleidingsraad. De werkgroep IKZ SLO werkt de opleidingsvisie, meerjarenplannen en jaaractieplannen voor de opleiding uit. Kwaliteitsontwikkeling is ook een vast agendapunt van de opleidingsraad. Deze raad is verantwoordelijk voor het implementeren van de kwaliteitszorg in de opleiding en het bewaken van de PDCA-cyclus. Via de modulewerkgroepen worden de resultaten van dit overleg gecommuniceerd aan alle lectoren. De modulewerkgroepen bespreken ook de resultaten van de evaluaties door de cursisten. Geregeld worden ook denkdagen georganiseerd met zowel een inhoudelijke als een groepsdynamische doelstelling.

Er werd een meerjarenplan 2009–2013 uitgewerkt. De zeven strategische doelen uit dit plan worden vertaald in jaaractieplannen (JAP). De implementatie van deze JAP's wordt telkens na de

deliberatievergadering aan het einde van elk semester opgevolgd. Ook op opleidingsniveau is een meetplan uitgewerkt. Dit plan gaat uit van een cyclus van vier jaar waarbinnen het volledige kwaliteitstraject wordt doorlopen.

Cursisten worden na afloop van elke module gevraagd meerdere aspecten van het onderwijs te evalueren. De resultaten hiervan worden ook besproken in de vorm van rondetafelgesprekken en focusgroepen. Het werkveld wordt bevraagd via een externe referentiegroep, die eenmaal per semester bijeenkomt.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

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

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 vertaalt zich in een aantal documenten, maar blijkt nog niet altijd doorgedrongen te zijn tot de dagelijkse werking van de interne kwaliteitszorg. Er wordt immers voornamelijk gebruikgemaakt van de 'Plan-Do-Check-Act'-cyclus, zonder de noodzakelijke referentie aan de negen aandachtsgebieden van het EFQM-model.

De opleiding beschikt over een uitgewerkte overlegstructuur en bevraagt geregeld de verschillende betrokkenen. De instrumenten die hiervoor gebruikt worden, zijn volgens de commissie geschikt en de evaluaties gebeuren onder meer in functie van de doelstellingen van de opleiding. De commissie waardeert het dat de opleiding ernaar streeft om functioneel metingen uit te voeren, waarbij ze later met de resultaten aan de slag kan gaan. Er wordt gewerkt met kwalitatieve en kwantitatieve metingen. Wel lijkt het de commissie zinvol om ook op voorhand meer concrete prioriteiten af te bakenen en waar mogelijk relevante streefcijfers te formuleren.

Een verbeteringspunt waaraan nog gewerkt kan worden in functie van de evaluatie van de opleiding betreft de opvolging van de kwaliteit van de begeleiding in de stagescholen. Voor deze opvolging baseert de opleiding zich op eventuele spontane reacties van de cursisten en de ontmoeting(en) naar aanleiding van het stagebezoek. De commissie raadt de opleiding aan om verder te zoeken naar geschikte instrumenten om de kwaliteit van de stagebegeleiding in de scholen beter op te volgen.

De commissie waardeert het dat een 'ZER-dag' georganiseerd werd, waarop alle betrokkenen input konden geven voor het zelfevaluatie-rapport. Het rapport zelf is erg uitvoerig, maar soms te weinig onderbouwd met concrete gegevens. Daardoor wordt het nochtans goed gestructureerde rapport geregeld onoverzichtelijk, en bleef de concretisering van verschillende onderwerpen voor de commissie onduidelijk. De gesprekken tijdens het bezoek vormden dan ook een noodzakelijke en nuttige aanvulling op het zelfevaluatie-rapport, en hebben heel wat verduidelijking gebracht. Hierdoor heeft de commissie een goed zicht gekregen op de opleiding en was zij in staat 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 vastgesteld dat de opleiding constant bezig is met kwaliteitsverbetering. Zo wordt het cursusmateriaal jaarlijks bijgestuurd, worden resultaten van nascholing vertaald in de opleiding, werd de dagopleiding opgezet en werden een zorg- en taalbeleid uitgewerkt. De voorbije jaren is de aanpak van verbeteringsmaatregelen ook geformaliseerd, en er wordt nu gewerkt met een strategische planning met een tijdshorizon van vier jaar en jaarlijkse actieplannen. De commissie vindt dit een sterk punt. De streefdoelen voor de opleiding en haar interne kwaliteitszorg worden hierin benoemd, hoewel deze nog niet altijd SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdsgebonden) zijn geformuleerd. De streefdoelen in de jaaractieplannen zijn tot op heden vooral beschrijvend geformuleerd. In functie hiervan kan de opleiding eventueel ook benchmarks met andere vergelijkbare opleidingen.

Hoewel de commissie heeft vastgesteld dat op tal van domeinen verbeteringen worden doorgevoerd, meent ze dat men nog verder kan werken aan het systematiseren van de aanpak van de continue kwaliteitsverbetering. Ten eerste stimuleert de commissie de opleiding om meer aandacht te besteden aan het stellen van prioriteiten en het maken van keuzes. Ze heeft immers vastgesteld dat met een groot aantal verbeteringspunten gewerkt wordt en de prioriteiten hierbij niet worden geëxpliciteerd. Ten tweede lijkt het de commissie zinvol om de jaaractieplannen nog sterker op te volgen en vooral de check-fase van de PDCA-cyclus te versterken.

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.

Driemaal per semester vindt een lectorenoverleg plaats. De commissie heeft de indruk dat hierbij de nadruk soms te veel op procedures ligt, en dat men meer kan focussen op overleg over de inhoud van het programma en de afzonderlijke modules. Daarnaast betreft de opleiding haar medewerkers via een getrapt systeem bij de interne kwaliteitszorg. Alle lectoren nemen deel aan één of meer modulewerkgroepen. De verantwoordelijken van de modulewerkgroepen vormen de opleidingsraad, waarin overleg met betrekking tot alle aspecten van de opleiding plaatsvindt. Daarnaast nemen twee lectoren deel aan de werkgroep IKZ SLO. Medewerkers kunnen zich ook vrijwillig engageren in een aantal werkgroepen die deelaspecten van de opleiding vormgeven, zoals het taalbeleid.

Cursistenparticipatie wordt georganiseerd via de cursistenraad, die eenmaal per semester bijeenkomt. Deelname aan de cursistenraad maakt deel uit van de module 'Communicatie en overleg'. Cursisten die dat wensen, kunnen nadien blijven deelnemen aan de vergaderingen. Hoewel de commissie het bestaan van een cursistenraad waardeert, beveelt ze de opleiding wel aan de communicatie hierover en de samenstelling van de cursistenraad te evalueren, en indien nodig bij te sturen. De werking van de cursistenraad blijkt immers niet voor iedereen even transparant. Ook lijkt het de commissie zinvol om de cursistenraad niet enkel te gebruiken om signalen van onderuit te verzamelen, maar hem ook actief te betrekken bij aanpassingen aan het programma of andere voor cursisten relevante wijzigingen in de opleiding. De commissie vindt het positief dat soms een vertegenwoordiger van de cursistenraad uitgenodigd wordt op de opleidingsraad.

Het lijkt haar zinvol om dit systematisch te doen. De commissie vindt het verder goed dat cursisten geregeld schriftelijk bevraagd worden, en dat zij ook eenvoudig informeel feedback kunnen geven aan de lectoren of de opleidingscoördinator. Ook afhakers worden systematisch bevraagd.

Er werd een externe referentiegroep opgericht om het bestaande informele contact met het werkveld en alumni meer structureel te verankeren in de kwaliteitszorg van de opleiding. Deze groep werd in 2009–2010 schriftelijk bevraagd. Alumni worden via een nieuwsbrief op de hoogte gehouden van navormingen en worden uitgenodigd nog deel te nemen aan de vakdidactische sessies. De commissie waardeert deze initiatieven. Het lijkt haar zinvol dat de opleiding systematischer zou terugkoppelen aan alumni of werkveld wat er met hun input gebeurt. Wanneer deze groepen vaststellen dat ze impact hebben op wat gebeurt, groeit immers vaak de bereidheid om feedback te blijven geven.

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 resultaten 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. Bij het afstuderen beschikken de cursisten over een voldoende theoretische basis en beheersen zij een ruim spectrum werkvormen, waardoor ze voorbereid zijn op het lesgeven in verschillende contexten. De commissie heeft vastgesteld dat de cursisten over het algemeen de basiscompetenties beheersen. Wel heeft de commissie vastgesteld (zie facet 2.1) dat de basiscompetenties met betrekking tot 'de leraar als innovator en onderzoeker' en de 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 de functionele gehelen 'de leraar als partner van externen' en 'de leraar als cultuurparticipant'. De commissie baseert zich hiervoor ook op het studiemateriaal en de examens die ze heeft kunnen inzien, het pakket portfolio's en haar gesprekken met alle betrokkenen tijdens het bezoek aan de opleiding. In gesprekken met de commissie gaven enkele alumni aan dat ze het ontwikkelen van eigen cursusmateriaal moeilijk vonden en dat ze hiertoe graag handvatten in de opleiding zouden zien. De externe referentiegroep signaleerde dat klasmanagement, gedragsproblemen en conflicthantering minder sterk ontwikkeld zijn bij alumni.

Uit een alumnibevraging blijkt dat ongeveer 19 procent van de cursisten bij aanvang van de opleiding in het onderwijs werkt. Bij afstuderen is dit al 42 procent. Uit een bevraging in 2009–2010 van de afgestudeerden sinds 2007 bleek dat meer dan 60 procent van de respondenten in het onderwijs werkt. Toch blijkt dat een niet onbelangrijk deel van de cursisten niet (onmiddellijk) kiest voor een loopbaan in het onderwijs. De commissie beveelt de opleiding aan de oorzaken hiervan verder te onderzoeken en te benchmarken met andere vergelijkbare opleidingen.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De opleiding volgt het studiesucces van de cursisten op. Ze bevraagt ook alle afhakers. Uit de resultaten blijkt dat vooral een te drukke werksituatie aangegeven wordt als reden voor het stopzetten van de studies. Recent blijkt het niet vinden van een geschikte stageplaats ervoor te zorgen dat cursisten studievertraging oplopen. De commissie beveelt aan om deze cursisten verder te ondersteunen, en te onderzoeken op welke manieren men kan waarborgen dat alle cursisten de nodige praktijkopdrachten kunnen uitvoeren in een stageschool.

Uit de gegevens in het zelfevaluatie rapport blijkt dat in het LIO-traject over de academiejaren 2007–2008, 2008–2009 en 2009–2010 ongeveer 90 procent van de cursisten alle credits behaalt. In het reguliere traject behaalt gemiddeld 73 procent van de cursisten met een academisch diploma alle opgenomen credits. Dit percentage ligt lager voor cursisten met een professioneel bachelor-diploma (66 procent) en voor cursisten zonder diploma hoger onderwijs (64 procent). De opleiding geeft aan dat het niet slagen vaak het gevolg is van het feit dat cursisten soms de opleiding tijdelijk stopzetten of bepaalde modules volgen in het kader van bijscholing zonder de ambitie het diploma te behalen. Toch beveelt de commissie aan om de slaagcijfers en de afhakende cursisten van nabij te blijven opvolgen, en te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om – zonder het niveau te laten zakken – het studierendement van de cursisten te verhogen.

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

- Expliciteer het gewicht dat aan de verschillende functionele gehelen van de basiscompetenties wordt gegeven.
- Besteed blijvend aandacht aan de communicatie van de doelstellingen aan alle betrokkenen.

Onderwerp 2

- Besteed meer aandacht aan de functionele gehelen ‘de leraar als inhoudelijk expert’ en ‘de leraar als innovator/onderzoeker’.
- Maak afspraken over welke competenties in welke modules worden geëvalueerd.
- Overweeg om nog meer modules geïntegreerd aan te bieden in het LIO-traject.
- Evalueer nog beter de praktijkopdrachten op hun relevantie voor het bereiken van de basiscompetenties.
- Bied extra ondersteuning aan de cursisten om een kwaliteitsvolle stageplek te vinden.
- Pak de opvolging van evoluties in de onderwijspraktijk meer systematisch aan.
- Maak de wetenschappelijke onderbouwing van de opleiding explicieter.
- Versterk de vakdidactische vorming in de opleiding.
- Stem de aanpak van reflectie nog beter af met alle lectoren.
- Overweeg een modeltraject en stimuleer cursisten om dit te volgen.
- Pak afwijkingen tussen begrote en reële studietijd meer doortastend aan.
- Stem de aanzetten tot een didactisch concept sterker op elkaar af.
- Bewaak dat de aangeboden vakdidactische sessies zo relevant mogelijk zijn voor alle cursisten.
- Verwijs explicieter naar wetenschappelijke referenties.
- Communiceer duidelijker de verwachtingen met betrekking tot de portfolio.
- Stem de opstapmodules nog beter af op de Specifieke lerarenopleiding.
- Differentieer sterker in functie van het vooropleidingsniveau van de cursisten.
- Communiceer de verwachtingen bij de vrijstellingsprocedure duidelijker en verfijn de criteria voor toekenning van een vrijstelling.

Onderwerp 3

- Blijf lectoren de kans geven om hun ervaring als lerarenopleider te delen.
- Versterk de vakdidactische expertise in het lectorenteam.
- Expliciteer het nascholingsbeleid in functie van de afstemming op de noden van de opleiding, en besteed hierbij aandacht aan de rol van de lector als lerarenopleider.
- Ga na of de beschikbare personeelstijd efficiënter kan worden benut.

Onderwerp 4

- Zoek mogelijkheden om de cursisten toegang te bieden tot een bibliotheek met onderwijskundige en didactische bronnen en onderwijsmethoden.
- Stroomlijn verder de communicatie met de cursisten.
- Besteed nog meer aandacht aan het communiceren van de aanwezigheid van een ombudspersoon.

Onderwerp 5

- Pas het gebruikte kwaliteitszorgmodel op alle niveaus toe.
- Formuleer concrete streefdoelen en, waar relevant, streefcijfers.
- Volg de kwaliteit van de stagebegeleiding in de scholen beter op.
- Besteed meer belang aan het gezamenlijk bepalen van prioriteiten binnen de gekozen verbeteringsmaatregelen.
- Evalueer de samenstelling van de cursistenraad en de communicatie hierover.
- Koppel systematisch terug naar alumni en werkveld wat met hun input gebeurt.

Onderwerp 6

- Onderzoek waarom veel alumni niet (onmiddellijk) kiezen voor het onderwijs.
- Blijf de slaagcijfers en afhakende studenten van nabij opvolgen, en onderzoek of er mogelijkheden zijn om het studierendement te verhogen.

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	V
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	G
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	V
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	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 DE VLAAMSE ARDENNEN

Een onderzoek naar de kwaliteit van
de Specifieke lerarenopleiding van
het CVO De Vlaamse Ardennen

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO DE VLAAMSE ARDENNEN

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO De Vlaamse Ardennen. Deelcommissie 5 bezocht de opleiding op 8 en 9 december 2011.

Het CVO De Vlaamse Ardennen is een onderwijsinstelling van het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap. Op het centrale niveau bevindt zich daar de Raad van het GO!, die de grondwettelijke waarborgen bewaakt. De bestuursbevoegdheid ligt bij de 28 scholengroepen van het GO!. Deze scholengroepen hebben steeds een regionale bevoegdheid over onderwijsinstellingen voor basis- en secundair onderwijs, internaten, CVO's, instellingen voor deeltijds kunstonderwijs, crèches en Centra voor Leerlingenbegeleiding. Het CVO De Vlaamse Ardennen behoort tot de scholengroep 21 'Vlaamse Ardennen'. Het CVO behoort daarnaast ook tot 'Consortium X' (regio Aalst-Oudenaarde). Dit is een van de dertien consortia voor volwassenenonderwijs in Vlaanderen, die in het leven werden geroepen naar aanleiding van het decreet voor het volwassenenonderwijs (2007). Ze vormen elk een regionaal, netoverschrijdend samenwerkingsverband tussen CVO's en Centra voor Basiseducatie. Het doel is overleg mogelijk te maken, opdat de afstemming van opleidingen mogelijk wordt en regionale noden kunnen worden gedetecteerd.

Het CVO heeft vier campussen in Oudenaarde, twee in Ronse, twee in Waregem en een in Kruishoutem. De Specifieke lerarenopleiding wordt georganiseerd op de campus Fortstraat in Oudenaarde. Op die locatie ontstond in 1952 het CVO als een 'Rijkstechnische Avondschool'. De SLO-opleiding zelf ontstond als GPB-opleiding in Moeskroen in het Waalse landgedeelte. Daar was ze oorspronkelijk onderdeel van het Institut d'Enseignement de Promotion Sociale de la Communauté Française Mouscron-Comines. Omdat Moeskroen tot aan de invoering van de taalwetten (1963) deel uitmaakte van Vlaanderen, bestond er op dat moment nog een grote vraag naar Nederlandstalig onderwijs. Eind jaren 1980 was de cursistenpopulatie in het Nederlandstalig onderwijs in Moeskroen echter zo gedaald dat men van overheidswege besloot het stelselmatig af te bouwen. Enkel de GPB-opleiding kende nog een groot aantal cursisten en bleef zo actief in een Franstalige onderwijsinstelling. Door de overheveling van de onderwijsbevoegdheid van het federale niveau naar de gemeenschappen kwam de opleiding echter in een onhoudbare situatie terecht. In 2008 werd daarom de onderwijsbevoegdheid samen met de personeelsleden van de SLO overgedragen aan het CVO De Vlaamse Ardennen. De opleiding ging van start op een campus in Waregem, maar verhuisde kort daarna naar de campus Fortstraat in Oudenaarde. Voor cursisten die de opleiding in Moeskroen hadden aangevat, werd een overgangsmaatregel voorzien. Sinds het schooljaar 2009–2010 wordt de opleiding enkel nog in Oudenaarde georganiseerd.

De verhuis impliceerde tevens een nieuw rekruteringsgebied op het vlak van cursisten voor de opleiding. Ze verloor immers veel cursisten door de praktische beslommeringen die de verhuis met zich meebracht. Tijdens het schooljaar 2008–2009 telde de opleiding nog 110 cursisten, maar in 2009–2010 steeg het aantal al naar 191 en in 2010–2011 naar 230.

De opleiding biedt een regulier SLO-traject, een LIO-traject en een brugprogramma voor cursisten zonder diploma secundair onderwijs aan.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport, 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 is van oordeel dat de opleidingsdoelstellingen, zoals opgenomen in de competentiematrix, voldoende overeenstemmen met de basiscompetenties en dat deze adequaat zijn afgestemd op de actuele ontwikkelingen in en eisen van het werkveld, het onderwijs en de maatschappij, zoals ook geformuleerd in het domeinspecifiek referentiekader. Binnen de basiscompetenties benadrukt de opleiding dat niet alleen de inhoud van het vastgelegde beroepsprofiel van belang is, maar ook de maatschappelijke dimensie van de leraar. Hiertoe behoren zowel engagement, persoons- en leerlinggerichtheid als de beleidsprioriteiten omtrent omgaan met diversiteit. De opleiding concentreert zich op didactische, technische en organisatorische vaardigheden, evenals op beroepsattitudes.

De doelstellingen en de basiscompetenties zijn tevens opgenomen in de studiefiches, die basisinformatie geven over elk opleidingsonderdeel. Zij worden naar de mening van de commissie goed geoperationaliseerd. De in de studiefiches vermelde eindcompetenties stemmen echter niet volledig overeen met de basiscompetenties zoals ze worden weergegeven in de competentiematrix. De commissie vraagt hiervoor aandacht van de opleiding. Daarnaast meent de commissie dat de opleidingsdoelstellingen, zoals ze worden beschreven in het ZER, niet de eindkwalificaties vertolken die de cursisten moeten bereiken aan het einde van de opleiding, maar wel de algemene organisatiedoelstellingen op het niveau van de instelling of de opleiding binnen het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap. De commissie waardeert het dat men de opleidingsdoelstellingen wil kaderen in de visie en missie van het CVO, maar is van mening dat de focus van de opleidingsdoelstellingen dient te liggen op de door de cursisten te verwerven eindkwalificaties in de SLO. Deze opleidingsdoelstellingen zijn immers niet diegene die in de competentiematrix gehanteerd worden en waarop het programma is gebaseerd.

De studiefiches zorgen voor een eerste communicatie over de doelstellingen en de basiscompetenties naar de cursisten. Daarnaast verwijzen lectoren er tijdens de lessen actief naar in de verschillende opleidingsonderdelen. De communicatie van de doelstellingen naar cursisten verloopt verder via de syllabi. Ook werden per opleidingsonderdeel richtlijnenbundels opgesteld voor de

cursisten, die onder andere het kerndoel en de basiscompetenties voor het opleidingsonderdeel bevatten. De commissie stelde tijdens de gesprekken dan ook met tevredenheid vast dat de cursisten goed op de hoogte zijn van de doelstellingen die in de verschillende opleidingsonderdelen worden nagestreefd. De doelstellingen worden gecommuniceerd naar medewerkers via personeelsvergaderingen, vakgroepvergaderingen, werkgroepvergaderingen, Smartschool en de elektronische leeromgeving (ELO). De commissie heeft kunnen vaststellen dat ook de communicatie met het werkveld effectief gebeurt. Zo worden stagecoördinatoren goed op de hoogte gebracht van de opleidingsdoelstellingen via onder andere de stagebrochure, en worden de doelstellingen via resonantiegesprekken verder gecommuniceerd naar het werkveld.

Binnen de opleidingsdoelstellingen geeft de opleiding aan dat ze nadrukkelijk praktijkgericht te werk wil gaan door een effectieve integratie van de opgedane kennis en de concrete werkomgeving van de leraar. Ze stelt zich ook de maximale flexibiliteit voor de cursist en de cursistgerichtheid (laagdrempelige communicatie, gedifferentieerde instroomgerichtheid, studie- en cursistenbegeleiding) tot doel. Ze benadrukt daarnaast dat ze zich specifiek wil richten op een hoog competentiegehalte bij cursisten met betrekking tot een variëteit aan (actuele en hedendaagse) leermiddelen.

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. Het opleidingsprogramma van de Specifieke lerarenopleiding bestaat uit maatschappelijke en beroepsgerichte competentiemodules, pedagogisch-organisatorische competentiemodules en psychopedagogische competentiemodules. Deze zijn voornamelijk gericht op het opbouwen van een theoretische kennisbasis. Het praktijkgerichte deel van het programma bestaat uit enerzijds de inservice-training – met twee modules ‘Professioneel handelen in de beroepspraktijk’ binnen het LIO-traject – en anderzijds de didactische competentiemodules voor het reguliere traject. De didactische modules bestaan uit een algemene module, praktijkinitiatie, oefenlessen en stages. In dit structuurprogramma wordt dus een duidelijk onderscheid gemaakt tussen theoretische en praktijkgerichte modules voor het modeltraject. In het LIO-traject zijn de beide componenten meer geïntegreerd in de didactische competentiemodule.

Er is ook een opstapmodule voorzien binnen het structuurschema voor instromers zonder secundair onderwijsdiploma. Deze module hoort echter niet bij de SLO en omvat 15 studiepunten. Het kerndoel van de module is het ontwikkelen van vier vaardigheden bij de cursist: spreken, luisteren, schrijven en lezen. Daarnaast komen ook de ICT-vaardigheden en algemene vorming aan bod.

Tabel 1: Het opleidingsprogramma

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	-
Klasmanagement	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 opteert voor een maximale flexibiliteit in functie van het traject van de cursist. De volgtijdelijkheid werd daarom bewust beperkt tot de opleidingsonderdelen in de didactische competentiemodule.

Voor de verschillende opleidingsonderdelen die tot de modules behoren, worden de competenties vertaald in leerdoelen, die terug te vinden zijn in de syllabus. De lectoren kunnen zich verder nog baseren op de competentiematrix en de raamplannen. De raamplannen verduidelijken de relatie tussen de eindcompetenties enerzijds, en de lesinhouden en leerdoelen anderzijds. Zowel de competentiematrix als de raamplannen geven tevens voor elk opleidingsonderdeel het te behalen niveau per competentie aan. De opleiding onderscheidt hierbij vier niveaus op basis van een combinatie aan vaardigheden die vereist zijn: X, 1, 2 en 3. Het niveau X duidt erop dat de cursist de theoretische kennis over de betreffende competentie beheerst. Niveau 1 duidt op het bereiken van een competentie die ingezet kan worden als aanzet voor zelfstandig werk, niveau 2 op een die ingezet kan worden voor zelfstandig werk onder begeleiding en niveau 3 op een die de cursist spontaan kan inzetten.

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 opleiding koos er bewust voor om het programma op te bouwen volgens een structuurschema waarin theorie en praktijk van elkaar zijn gescheiden in modules. De commissie heeft echter kunnen vaststellen dat er in de theoretische modules wel degelijk praktijkgericht wordt gewerkt. Zo worden werkvormen als het rollenspel gehanteerd. De commissie wil daarvoor haar appreciatie uitdrukken. Omdat de theoretische competentiemodules niet uitsluitend gericht zijn op de

kennisverwerving bij cursisten, komt deze praktijk ook overeen met de expliciete opleidingsdoelstelling om in praktijkgericht onderwijs te voorzien. De commissie heeft tijdens de gesprekken ook tot haar tevredenheid kunnen vaststellen dat de cursisten goed op de hoogte zijn van deze relatie theorie-praktijk.

De commissie heeft verder op basis van het zelfevaluatie-rapport en de gevoerde gesprekken kunnen vaststellen dat de relatie tussen de basiscompetenties en het opleidingsprogramma helder is. Dit verband wordt geëxpliciteerd in de competentiematrix en de raamplannen. De commissie heeft tevens kunnen vaststellen dat de basiscompetenties worden opgenomen in de syllabi en de studiefiches, alsook in de richtlijnenbundels, wat de communicatie over de relatie tussen doelstellingen en programma aan de cursisten verzekert. De communicatie aan de lectoren gebeurt aanvullend via de competentiematrix en de raamplannen van de opleiding.

De commissie is ten slotte van mening dat de meerderheid van de modules in het programma voldoende gericht is op het bereiken van de basiscompetenties. Voor elke module werden immers duidelijke eindcompetenties vooropgesteld. De commissie is echter tevens van oordeel dat de theoretische modules minder competentiegericht zijn, omdat de inhoud vooral op het niveau van 'weten' en 'weten hoe' aan bod komt. Ze vraagt hiervoor dan ook aandacht van de opleiding. Daarnaast stelde de commissie vast dat er in het programma te weinig aandacht is voor een aantal functionele gehelen. De competenties binnen de functionele gehelen 'de leraar als inhoudelijk expert' en 'de leraar als begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen' kunnen niet in voldoende mate gerealiseerd worden door het te beperkte aanbod vakdidactiek in de opleiding. De commissie waardeert het wel dat de opleiding een beroep doet op gastsprekers om deel te nemen aan vakdidactische infosessies. Zo werden al gastsprekers met een expertise in verpleegkunde, voeding/verzorging, gedrags- en culturele wetenschappen, sanitaire installaties, en elektriciteit uitgenodigd om de professionele gerichtheid van de opleiding te versterken. Toch meent de commissie dat deze nog tekortschieten in hun aandacht voor de eigenlijke vakdidactische noden. De commissie is van mening dat de ervaring in het eigen vakgebied bij cursisten geen garantie is voor een voldoende kennis en voldoende vaardigheden met betrekking tot vakdidactiek. Daarnaast komen de competenties onder het functionele geheel 'de leraar als innovator' niet voldoende zichtbaar aan bod in het opleidingsprogramma.

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 bevat om de professionele gerichtheid te waarborgen. Ook de cursisten bleken tijdens de gesprekken positief over de praktijkgerichtheid van de opleiding. Vooral de contacten met het werkveld via de stages dragen hiertoe bij. Tijdens de stages worden cursisten geconfronteerd met de eisen die aan hen worden gesteld in het lerarenberoep. Via de stagelessen zelf kunnen ze enerzijds ervaring opdoen met de beroepspraktijk. Anderzijds kunnen ze via het contact met stage- en vakmentoren verder aftoetsen of ze voldoen aan de verwachtingen die worden gesteld.

Ongeveer 25 procent van de cursisten is al actief in het onderwijs als leraar. Niet enkel de LIO-cursisten zelf hebben voordeel bij hun voortdurende toetssteen die ze hebben aan de realiteit van de klas; ook de andere cursisten komen in aanraking met hun opgedane kennis tijdens de lessen. De 'cursisten-leraren' worden dan ook actief door de opleiding gestimuleerd om feedback te geven over de implementatie van opgedane inzichten in de klas tijdens de opleiding.

De commissie heeft ook kunnen vaststellen dat de professionele gerichtheid van het programma verder versterkt wordt door de mogelijkheid die de opleiding heeft om gebruik te maken van vaklokalen in de secundaire school, die zich in hetzelfde gebouw als het CVO bevindt. Ze kan op die manier oefenlessen in een reële praktijkcontext laten plaatsvinden. Tot slot stelde de commissie vast dat de actieve contacten die de opleiding met het werkveld onderhoudt, de praktijkgerichtheid van het programma ten goede komen. De contacten met pas afgestudeerden, stage mentoren, LIO-cursisten, lectoren die tevens actief zijn in het werkveld, gastsprekers en externe juryleden, alsook de gedeelde locatie met een secundaire school garanderen enerzijds de afstemming van het programma met actuele ontwikkelingen uit het veld. Anderzijds heeft ook de deelname aan zowel het Expertisenetwerk Associatie Universiteit Gent en de SLOVO-groep, als de samenwerking met het IVO Brugge volgens de commissie een positieve invloed op de actualisering van het programma.

De wetenschappelijke onderbouwing van het opleidingsprogramma is volgens de commissie aan de maat. Zij is van mening dat de syllabi die worden gebruikt als cursusmateriaal voldoende gelinkt zijn aan de wetenschappelijke kennisbasis, alsook dat ze kwalitatief en voldoende actueel zijn. Hoewel de commissie vaststelde dat een aantal syllabi eerder kennisgericht is, meent zij dat inzicht- en reflectievragen in voldoende mate aan bod komen en reflectie op basis van theoretische kaders mogelijk maken.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

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

De verticale en horizontale samenhang van de verschillende opleidingsonderdelen worden gegarandeerd door het overleg dat binnen de opleiding plaatsvindt. De medewerkers van de opleiding voeren immers voor elke vakgroep een horizontale en verticale controle uit met betrekking tot de samenhang van het programma. De competentiematrix maakt het verder mogelijk om overzichtelijk de samenhang van het programma te bewaken. De verschillende modules van het programma sluiten volgens de commissie dan ook goed op elkaar aan en volgen een logische, sequentiële opbouw in de beheersingsniveaus van competenties.

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. Cursisten en alumni zijn ook tevreden over de globale samenhang van het programma, waarin eerst wordt gewerkt aan een stevige kennisbasis, en waarin de praktijkervaring stevast wordt geïntegreerd en systematisch wordt opgebouwd naar de stage toe.

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 opleiding voert sinds het schooljaar 2008–2009 systematisch studietijdmetingen uit bij cursisten op het niveau van de opleidingsonderdelen. De opleiding ontwikkelde hiervoor in de werkgroep IKZ en het Expertisenetwerk Associatie Universiteit Gent een methodiek. De commissie is positief over de wijze waarop de resultaten van deze metingen worden verzameld en gecommuniceerd aan de lectoren en de vakwerkgroepen. Ze is ook van mening dat de opleiding adequate verbeteracties onderneemt naar aanleiding van problemen die aan het licht komen in de studietijdmetingen. De commissie waardeert het overleg dat de lectoren hierbij houden.

De eigenlijke methode voor studietijdmeting die toegepast wordt door het CVO, en dus ook door de opleiding, wordt gehanteerd door alle vijf de CVO's die deel uitmaken van het Expertisenetwerk Associatie Universiteit Gent. Omdat tijdschrijven van de cursisten gedurende een bepaalde tijd een nauwgezette en tijdsintensieve inspanning vraagt, zoekt de opleiding haar heil in een combinatie met een retrospectieve tijdsinschatting. Zo tracht de opleiding de grotere objectiviteit van het tijdschrijven in de studietijdmetingen te waarborgen en toch een verantwoorde inspanning van de cursisten te vragen. Hoewel de opleiding al enkele testmetingen hield in 2008–2009 startte ze de studietijdbevragingen via deze combinatiemethodiek in 2009–2010. Na een succesvolle test met een praktijkgericht en een theoretisch opleidingsonderdeel worden sinds het schooljaar 2010–2011 systematisch metingen gehouden voor alle opleidingsonderdelen.

Uit de gesprekken met cursisten en alumni is het de commissie duidelijk geworden dat de opleiding in haar geheel zwaar maar studeerbaar is. Uit de gesprekken met cursisten blijkt echter ook dat de module DCS3 de begrote studietijd significant overschrijdt. Ze vraagt de opleiding dan ook meer aandacht voor dit specifieke probleem. De commissie is toch van mening dat de opleiding adequaat waakt over de studiebelasting van de opleidingsmodules en een goed zicht heeft op de studiebelemmerende factoren waarmee werk cursisten, vaak met een gezinsleven en een job, te maken krijgen. De studeerbaarheid wordt in vele gevallen ook verzekerd via de flexibele leertrajecten.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

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

Het didactisch concept van de opleiding is gebaseerd op competentiegericht onderwijs en sluit aan bij de doelstellingen die men in de Specifieke lerarenopleiding vooropstelt. De commissie is

echter van oordeel dat het didactisch concept, zoals het ter inzage lag tijdens het bezoek, te weinig is uitgewerkt. Ze vraagt de opleiding hier dan ook aandacht voor. De commissie is daarnaast ook van mening dat de opleiding het didactisch concept meer moet aanwenden als instrument om de vakinhouden en de werkvormen vorm te geven.

De commissie stelde vast dat de werkvormen echter wel met de opleidingsdoelstellingen in overeenstemming zijn. De gehanteerde werkvormen variëren van doceren, onderwijsleergesprekken en projectwerk tot meer activerende werkvormen, zoals groepswork of rollen- en simulatiespellen. De opleiding hanteert daarnaast ook begeleid zelfstandig leren. De variatie in gebruikte werkvormen is volgens de commissie duidelijk aanwezig.

De commissie is, op basis van de tijdens het bezoek ingekeken documenten, tevens van mening dat de vakinhouden voldoende waren afgestemd op de doelstellingen van de opleiding, en dat het niveau tegemoetkwam aan wat men kan verwachten van een SLO. De kwaliteit van de onderwijs- en leermiddelen vond de commissie voldoende en aangepast aan de opleidingsdoelstellingen. De commissie stelt zich echter wel vragen bij het feit dat de cursusteksten vaak te weinig uitdagend zijn voor cursisten en weinig aanzetten tot reflectie bieden. De syllabi vermelden echter wel telkens duidelijk de verwachtingen bij het opleidingsonderdeel. De commissie apprecieert dat. Zij is verder positief over de vormgeving en de structurering van het elektronisch leerplatform. Uit de gesprekken is ook naar voren gekomen dat de cursisten vinden dat het platform een goede ondersteuning en een communicatiemiddel is voor de dagelijkse onderwijspraktijk. Ook lectoren, die tevens gebruikmaken van een ander elektronisch communicatieplatform, ervaren de platformen als relevant. Ze zijn ook van mening dat de ELO de communicatie en het contact met de cursisten verbreedt en vergemakkelijkt.

De groepering van de cursisten ten slotte 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, respectievelijk groepen van gemiddeld twintig en elf cursisten. De groepen zijn verder heterogeen samengesteld, behalve voor de 'Didactische competentiemodule algemeen'.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

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

De opleiding beschikt volgens de commissie over een voldoende uitgewerkt evaluatiesysteem. De beoordelingscriteria zijn over het algemeen helder, en de evaluatievormen zijn voldoende gevarieerd. Deze variëren van permanente evaluatie, zelfevaluatie, tot opdrachten en mondelinge en schriftelijke examens. Het is ook mogelijk dat een opleidingsonderdeel een combinatie van deze evaluatievormen hanteert. De commissie wil daarbij vooral haar waardering uitspreken voor de efficiënte integratie van de zelfevaluatie in verschillende opleidingsonderdelen en de doorgedreven permanente evaluatie in de opleiding. Het niveau van de ingekeken examenvragen en opdrachten volstaat volgens de commissie ook, al is er volgens haar nood aan meer competentiegerichtheid bij de evaluaties van vooral de theoretische modules, om aan te sluiten op het didactisch concept. Er worden echter wel voldoende inziichts- en reflectievragen gesteld aan de cursisten. De commissie vraagt de opleiding toch aandacht voor de integratie van de competentiegerichtheid in alle evaluaties, en dit in lijn met haar didactisch concept en de opleidingsdoelstellingen.

De evaluatie van de praktijkonderdelen 'PHIOLIO 1' en 'PHIOLIO 2' voor de cursisten ingeschreven in het LIO-traject gebeurt op het einde van elk opleidingsonderdeel door middel van een

beoordeling door het opleidingscentrum, vertegenwoordigd door de LIO-begeleider, en de stageschool, vertegenwoordigd door de directeur of mentor. De LIO stelt hiertoe een portfolio op, op basis waarvan de stagecoördinator de beoordeling kan goedkeuren. De eindbeoordeling van de in-service-praktijk blijft hoe dan ook steeds in handen van de opleiding.

De evaluatie van de preservice-praktijk ('Didactische competentie stage 1 en 2') en de preservice-stage ('Didactische competentie stage 3') voor de modeltrajectcursisten vormen twee gehelen. Voor 'Didactische competentie stage 1 en 2' is er een geheel van observatieopdrachten dat in een stageschool moet worden uitgevoerd. Voor 'Didactische competentie stage 3' is er een geheel van luister- en oefenlessen dat in een stageschool moet plaatsvinden. Voor de opleidingsonderdelen uit de praktijkcomponent, dus ook voor 'Didactische competentie praktijkinitiatie en oefenlessen', beschikken de evaluatoren over eenzelfde evaluatiemodel om tot gelijkgestemde oordelen te komen. De stagebegeleider en de stagementor, die de uiteindelijke beoordelingen geven voor de stagelessen, maken ook consequent gebruik van zulke evaluatieformulieren, die tot stand komen door overleg in de vakwerkgroepen, en op regelmatige basis worden geëvalueerd en bijgestuurd. De commissie waardeert de manier waarop de objectiviteit van de evaluaties wordt gewaarborgd. In het opleidingsonderdeel 'Didactische competenties oefenlessen' gaat de opleiding ook aan de slag met praktijkgerichte evaluatievormen, via 'examenlessen'. Deze examenlessen omvatten een simulatieoefening waarin nieuwe cursisten de rol van leerling opnemen in een klassituatie en waarbij verder gevorderde cursisten fungeren als leraar. Bij deze evaluaties wordt tevens een beroep gedaan op externe juryleden uit het beroepenveld. Hun invloed in het eindoordeel kan immers bijdragen tot het bepalen van de effectieve inlossing van verwachtingen die het beroepenveld stelt.

De commissie waardeert het dat na de beoordelingen van de stagelessen feedbacksessies voor de cursisten volgen. Middels een vorm van procesevaluatie nodigt de stagebegeleider iedere cursist individueel uit om mogelijke vastgestelde tekorten of problemen tijdig vast te stellen. De cursist ontvangt daarbij ook een document met positieve en aandachtspunten. Elk semester wordt ook een feedbacksessie georganiseerd omtrent de evaluaties van de stageportfolio, de examens, de opdrachten... De cursisten kunnen dan alle documenten inkijken en bespreken met de lectoren. De commissie heeft ook kunnen vaststellen dat de cursisten goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden tot het aanvragen van feedback.

De cursisten met wie de commissie sprak, waren verder ook tevreden over de transparantie van de evaluatieprocedures en de feedbacksessies. De communicatie van de evaluatievormen en -criteria aan de cursisten gebeurt dan ook adequaat via de studiefiches, de ELO, de informatie die ze krijgen van de individuele lectoren aan de start van opleidingsonderdelen, de syllabi enzovoort. Bij de start van het schooljaar wordt de cursisten ook meegedeeld wanneer de examenperiodes zullen plaatsvinden. De opleiding voorziet er twee, namelijk in januari en juni, met een tweede zittijd in juni, respectievelijk augustus. Via een focusgroep, die cursisten vertegenwoordigt, hebben ze ook inspraak in het evaluatiereglement, de evaluatievormen en de evaluaties. Sinds het schooljaar 2010-2011 wordt de kwaliteit van de evaluaties ook bevraagd door middel van Questback.

Tijdens het gesprek met het werkveld is het de commissie tevens duidelijk geworden dat de communicatie van de verwachtingen naar de stageschool toe en de evaluatiecriteria ook adequaat verloopt. De vertegenwoordigers van het beroepenveld waardeerden daarbij vooral de vlotte en eenduidige communicatie.

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. De opleiding voldoet met haar toelatingsvoorwaarden ook aan de decretale vereisten. Daarnaast stelt de opleiding nog twee instroomcompetenties die ze belangrijk acht voor het lerarenberoep voorop, namelijk taalvaardigheid en computervaardigheid.

De opleiding creëert voldoende flexibiliteit door de mogelijkheid van een modeltraject, individuele trajecten en een LIO-traject. Verder is het ook mogelijk om in te stappen in het programma in september en februari. De huidige flexibele leerwegen spelen voldoende in op de behoeften van het volwassen cursistenpubliek, dat vaak de SLO combineert met een baan en een gezin. De commissie heeft ook met genoeg vernomen dat de opleiding erover nadenkt om gecombineerd onderwijs aan te bieden, naast het contactonderwijs dat ze nu aanbiedt. Ze denkt dat het de maximale flexibiliteit voor de cursisten die de opleiding vooropstelt, zal vergroten en ondersteunt het daarom.

De commissie is van oordeel dat de opleiding verder beschikt over een duidelijke EVC/EVK-procedure. De commissie heeft tijdens het bezoek ook kunnen vaststellen dat de toekenning van EVC en EVK terdege gebeurt. De toekenning ligt bij de lectoren en de opleidingscoördinator. De opleidingscoördinator ontfermt zich verder ook over de individuele leertrajecten. De commissie is van oordeel dat het op den duur te belastend zou kunnen zijn voor de opleidingscoördinator om bij elke procedure te worden betrokken. Ze wil daarom ook aan de opleiding vragen om te bekijken wat de rol van de nieuw aangeworven zorgcoördinator hierbinnen kan zijn. Tijdens de gesprekken met de cursisten en de alumni is daarnaast gebleken dat de cursisten goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden tot het aanvragen van EVC en EVK en individuele leertrajecten.

De commissie is ten slotte van mening dat de opleiding de gedifferentieerde instroom op het vlak van vooropleidingen adequaat probeert te analyseren en op te vangen. De vooropleiding van de meeste cursisten bevindt zich op het niveau van hoger secundair onderwijs en de professionele bachelor (elk gemiddeld zowat 35 procent van de instroom gedurende de schooljaren 2008–2009 tot 2010–2011). De andere instromers hebben een lager secundair diploma, of een master- of doctoraatsopleiding genoten. Er is een opstaptraject voorzien voor cursisten zonder diploma secundair onderwijs.

Oordeel over onderwerp 2: Programma

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programm	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	goed
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 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 de SLO is bepaald binnen de wettelijke en decretale kaders. Voor alle medewerkers in de opleiding kan een functiebeschrijving worden opgemaakt. Voor iedere werknemer die meer dan 104 dagen in dienst is, wordt per definitie een functiebeschrijving opgemaakt volgens de wettelijke vereisten. De verantwoordelijkheid voor de functiebeschrijvingen ligt bij de directeur van het CVO. Aanwerving en rekrutering gebeuren via de procedure die omschreven werd in het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs (DRP). De aanwerving van personeelsleden in de SLO is mee in handen van de opleidingscoördinator. Het CVO stelt evenwel een document op met criteria waarmee men rekening houdt bij de rekrutering. Naast de wettelijke vereisten, zoals diploma's, zijn nascholing, ICT-vaardigheid, en een visie op kwaliteit en flexibiliteit daarbij belangrijk.

De begeleiding van nieuw aangeworven personeelsleden is sinds 2008 een prioritair actieplan. Deze begeleiding omvat een persoonlijk introductie- en ontwikkelingsplan, dat bestaat uit een kennismakingsgesprek, een introductiegesprek, een vastlegging van het begeleidingstraject, begeleidings- en voortgangsgesprekken, klassenconsultaties, een beoordelingsgesprek en een verslaggeving aan de directeur. Daarnaast worden nog infosessies en een intervisiemoment voorzien. Op het platform Smartschool is verder een vademecum met FAQ's te vinden.

De evaluatieprocedure die de opleiding hanteert, geldt CVO-breed. Ieder personeelslid beschikt over twee evaluatoren. Voor lectoren zijn dit steeds de directeur van het CVO en de directeur van de scholengroep. De eerste evaluator is daarbij verantwoordelijk voor het volledige evaluatieproces. Iedere werknemer met een functiebeschrijving doorloopt de evaluatiecyclus van plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken. De opleiding heeft daarnaast een procedure voor vaste benoeming.

De opleiding beschikt over een vermelding van bereidheid tot nascholing in alle functiebeschrijvingen. Het CVO beschikt over een nascholingsplan, dat de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische kwalificaties van de personeelsleden moet bewaken en bevorderen, en dat tegemoet wil komen aan de specifieke behoeftes van de opleidingen. Er wordt daartoe een inventaris bijgehouden van de door de personeelsleden gevolgde nascholingen. De SLO stelt in functie van haar behoeftes ICT-vaardigheden, evaluatie van cursisten, vakgerichte nascholingen, pedagogisch-didactisch handelen, beleidsvoerend vermogen en optimalisering van administratie als prioritaire domeinen in het kader van professionalisering. Er worden enerzijds voorstellen tot professionalisering aan personeelsleden gedaan, anderzijds kunnen ze ook zelf een aanvraag tot nascholing indienen.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

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

De commissie maakte tijdens het bezoek kennis met een betrokken en gemotiveerd personeels-team, dat voldoende kwalificaties bezit. Zij is tevreden over de pedagogische achtergrond van de lectoren, waardoor relevante pedagogisch-didactische expertise in de opleiding aanwezig is. Uit de gesprekken met de cursisten is ook gebleken dat ze tevreden waren over de vakkennis van de lectoren. De commissie heeft verder kunnen vaststellen dat de lectoren zich inzetten voor de onderwijsactiviteiten.

Uit de gesprekken met de cursisten en alumni bleek daarnaast dat er tussen hen en de lectoren een laagdrempelige communicatie is, en dat de lectoren rekening houden met de noden van de cursisten. De cursisten en alumni maakten de commissie ook duidelijk dat de lectoren een goede ondersteuning bieden en een snelle respons bieden op hun vragen. Buiten de lessen kunnen zij de lectoren ook makkelijk contacteren via het elektronische leerplatform Dokeos of per e-mail. De commissie wil hiervoor haar appreciatie uitdrukken.

De commissie is tevens tevreden over de relaties die het onderwijzend personeel onderhoudt met het werkveld. Vier lectoren combineren de lesopdracht in de SLO met een job in het secundair onderwijs. Anderen zijn domeinspecialisten. Vaak doet de opleiding ook een beroep op gastsprekers of experts voor onder andere vakdidactische workshops die de opleiding organiseert in samenwerking met het CVO IVO Brugge.

De opleiding beschikt over een uitgeschreven personeelsbeleid. De commissie is verder tevreden over de goed uitgewerkte en efficiënte aanvangsbegeleiding voor lectoren, die goed worden opgevangen door de directie, de opleidingscoördinator en het opleidingsteam.

Er is voldoende overleg tussen de personeelsleden via algemene personeelsvergaderingen. Voor lectoren vindt ook overleg plaats in de opleidings- en vakgroepen. Er zijn ook thematische werkgroepen, een participatieraad en tevredenheidsenquêtes, die de inbreng van de medewerkers in het beleid mogelijk moeten maken. Het is de commissie daarnaast in de gesprekken ook duidelijk geworden dat er een goede informele sfeer heerst tussen het opleidingsteam en de directie, wat verder bijdraagt tot de inspraakmogelijkheden.

De commissie is tevens van mening dat de goede sfeer het teamwork in de opleiding ten goede komt. De open communicatie maakt het verder mogelijk voor de lectoren om elkaar te evalueren (peerassessment). Zo wonen ze elkaars lessen bij. De open communicatie en de goede sfeer maken het verder ook mogelijk om de beoordelingen van opleidingsonderdelen, waarbij ook de lector wordt beoordeeld, in personeelsvergaderingen te bespreken.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

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

Het kernteam van de opleiding bestaat uit dertien personeelsleden, van wie er elf lector zijn, één opleidingscoördinator en één kwaliteitsmedewerker. Twee van hen zijn daarbij deeltijds coördinator Taalbeleid, en er is één administrator van de ELO. Negen van de elf lectoren werken daarbij

deeltijds. De commissie is van oordeel dat het aantal voltijdse eenheden waarover de opleiding beschikt, net volstaat om het opleidingsprogramma te realiseren. Hoewel men in 2009–2010 slechts beschikte over 6,8 voltijdse eenheden en men op basis van het aantal lesuren cursist meer zou moeten kunnen inzetten, stelde de commissie vast dat er weinig klachten zijn over werkdruk en dat de belasting van personeelsleden hoog maar aanvaardbaar is. Door het grote aantal cursisten, namelijk 191 in 2009–2010 en 230 in 2010–2011, heeft de opleiding een gemiddelde ratio van 1/31, wat volgens de commissie eerder hoog is.

De commissie heeft tijdens de gesprekken verder kunnen vaststellen dat de opleiding tracht het evenwicht in het aantal coördinatie-uren, lesopdrachten en begeleidingsuren te bewaren, door voor 1 VTE bijvoorbeeld standaard 10 procent voor coördinatie te voorzien. De commissie heeft verder kunnen vaststellen dat het personeelsbestand in evenwicht is wat de leeftijdsstructuur betreft. De commissie wil dat de opleiding streeft naar een evenwichtige verdeling in het aantal voltijdse betrekkingen op opleidingsniveau om de continuïteit van de opleiding te kunnen verzekeren. Nu lijkt er immers te veel af te hangen van enkele voltijdse medewerkers, onder wie de opleidingscoördinator.

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 goed.

De commissie is van oordeel dat de materiële voorzieningen van de opleiding goed aan de maat zijn. De infrastructuur is volgens de commissie immers uitgebreid en hedendaags. De grote aandacht voor ICT en hedendaagse onderwijsmiddelen is haar daarbij opgevallen.

De opleiding, zo is gebleken tijdens een rondleiding, beschikt over voldoende leslokalen met beamers en internetaansluiting, en overleg- en werkruimtes voor personeelsleden op de campus Fortstraat. Daarnaast kan ze (vooral voor vakdidactische doeleinden) ook gebruikmaken van faciliteiten op de andere vestigingsplaatsen in Ronse, Kruishoutem en Waregem. De lessen van de SLO vinden echter steeds plaats in de campus Fortstraat. Omdat het CVO op die campus een locatie deelt met een secundaire school van het GO!, kan de SLO ook gebruikmaken van de reële klascontext die de aanwezige lokalen bieden.

Het gebouw waarin de SLO gehuisvest is, werd opgeleverd in 2010 en voelt recent aan. De opleiding kan gebruikmaken van voldoende leslokalen (met een capaciteit tot 35 personen), een 'auditorium' (dat tot zestig personen kan herbergen) en computerlokalen (met een capaciteit van veertien tot twintig personen) met een digitaal schoolbord (activboard), beamer, pc, internet,

tv, dvd en twee whiteboards. Er is ook een open leercentrum, dat cursisten gebruiken als lees- of studiezaal. Hier zijn ook voldoende laptops voor de cursisten beschikbaar. De opleiding beschikt verder nog over een lectorenruimte (die gedeeld wordt met de school voor secundair onderwijs) en een cafetaria voor de cursisten.

Tijdens het bezoek heeft de commissie ook kunnen zien dat de opleiding bezig is met het opbouwen van een eigen bibliotheek in het open leercentrum. De commissie heeft in dat kader vernomen dat de opleiding een samenwerking heeft opgezet met enkele uitgevers die haar (gratis) handboeken en werkboeken aanleveren die relevant zijn voor het leraarsberoep. De commissie wenst hiervoor haar appreciatie uit te drukken. Ze heeft ook kunnen zien dat de bibliotheek over een voldoende ruim aanbod vakliteratuur en wetenschappelijke bronnen beschikt, die de cursisten kunnen helpen om opdrachten en lesvoorbereidingen te maken. Maar ze wil de opleiding toch aanraden (vooral) de vakdidactische literatuur nog verder uit te breiden om in deze behoeftes te voorzien. Er is ook een secretariaat, dat een ondersteunende functie vervult voor alle opleidingen, op de campus. De openingsuren daarvan zijn aangepast aan de lesuren van de cursisten.

De commissie was tevens tevreden te vernemen dat de opleidingen de voorzieningen heeft om de cursisten de mogelijkheid te bieden tot het behalen van een EHBO-attest. De opleiding beschikt dan ook over relevant didactisch EHBO-materiaal waarmee de cursisten kunnen oefenen.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als goed.

De commissie beschouwt de begeleiding in de opleiding als een sterk punt. Al voor de opleiding van start gaat, worden cursisten geïnformeerd via infomomenten, de website en brochures. Bij elk opleidingsonderdeel herneemt de lector tevens de meest belangrijke informatie met betrekking tot dat vak aan de hand van de studiefiches. Cursisten ontvangen ook de jaarplanning van het CVO en de weekplanningen die per opleidingsonderdeel de activiteiten in beeld brengen. Op die manier kunnen cursisten, die hun studies met werk en gezin combineren, zelf een planning opstellen in functie van hun andere verplichtingen en activiteiten.

De commissie is van mening dat de opleiding de cursisten ook goed inhoudelijk begeleidt. Dit is zeker het geval voor de taalscreening en -remediëring die de opleiding inbouwt. Deze op taal gefocuste begeleidingsactiviteiten passen ook adequaat in de opleidingsdoelstellingen. Het begeleiden van de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheden van de cursisten ligt in handen van de taalcoach. Sinds 2010 worden nieuwe cursisten effectief gescreend op hun taal- en leesvaardigheden, opdat men problemen snel kan detecteren. Taalproblemen bij cursisten kunnen echter ook via andere kanalen opgemerkt/gemeld worden; vooral de detectie door lectoren speelt hierin een grote rol. Voor elke cursist met taalproblemen wordt een dossier opgesteld dat de verzamelde informatie inventariseert ten behoeve van de remediëring. De opleiding voorziet voor de cursisten zonder secundair onderwijs diploma tevens verschillende sporen ter remediëring in de vorm van 'Opstap taalvaardigheid 1, 2 & 3'. Deze compartimentering in opleidingsonderdelen maakt het ook mogelijk voor de opleiding om andere cursisten gericht aan hun taalvaardigheid te laten werken. Voor verdere remediëring verwijst de opleiding door naar NT2-cursussen. Cursisten hebben ook toegang tot de online oefen- en remediëringmodule van de Plantijn Hogeschool, die gefocust is op Nederlandse taalvaardigheid. De opleiding wil verder ook extra aandacht schenken en begeleiding bieden aan cursisten met mindere ICT-vaardigheden. Ze wil hiervoor tevens een systematische screening inschakelen. De aandacht voor ICT past dan ook in de opleidingsdoelstellingen.

De doorstroombegeleiding van de opleiding loopt volgens de commissie ook goed. Zo worden cursisten ten eerste goed op de hoogte gebracht van de examenregelingen en evaluatiemethodes. De spreiding van de examens verloopt ook volgens het cursistenprofiel. Er zijn immers enkel examens gepland op de reguliere lesmomenten. Na de evaluatieperiode worden de resultaten van cursisten ook uitgebreid besproken via feedbacksessies (cf. supra). De laagdrempelige communicatie waarover zowel lectoren als cursisten berichtten tijdens de gesprekken, is volgens de commissie ook een adequaat middel om de begeleiding van de cursisten te vrijwaren. Er is daarnaast een adequate trajectbegeleiding, die zowel focust op nieuwe cursisten die recht hebben op vrijstellingen als op individuele trajecten. De invulling van dergelijke individuele trajecten gebeurt momenteel in samenspraak met de opleidingscoördinator.

Er is tevens een ombudspersoon voorzien voor de cursisten, die bemiddelt in het geval van conflicten of problemen met lectoren aan de hand van een uitgewerkte procedure. De opleidingscoördinator vervult deze functie. De commissie heeft op basis van de gesprekken weliswaar de indruk dat dit momenteel niet tot problemen leidt, maar ze is wel van mening dat de ombudspersoon een onafhankelijke en neutrale positie dient in te nemen en vraagt hiervoor dus aandacht van de opleiding. Om de drempel naar de ombuds te verlagen en een neutrale werking te garanderen, meent de commissie immers dat een directie-/kaderfunctie moet worden gescheiden van de ombudsverantwoordelijkheid. Een tweede vrees van de commissie is de werkdruk voor de opleidingscoördinator. Hoewel er verantwoordelijken zijn voor diverse begeleidingsaspecten van de opleiding, is hij vaak toch het eerste aanspreekpunt voor cursisten, wat zijn werklast volgens de commissie verhoogt in combinatie met de taken die hij al op zich neemt. Ook zou volgens de commissie de continuïteit van de opleiding niet in de handen mogen liggen van één persoon in de opleiding.

Uiteindelijk zet de opleiding nog de portfolio (zie ook *facet 2.7*) in om de doorstroombegeleiding mogelijk te maken. Op deze manier kunnen lectoren immers adequaat de competentieverwerving van cursisten doorheen de opleiding in beeld brengen. De commissie apprecieert het gebruik van dit instrument, maar betreurt het dat de cursisten hier zelf niet bij betrokken worden en dat ze geen toegang hebben tot de portfolio (zie verder onder *facet 6.2*).

Specifiek met betrekking tot de stage worden na het opleidingsonderdeel 'Didactische competenties algemeen' infosessies gehouden over zowel de opdrachten binnen PHIOLIO 1 en 2 (voor LIO-cursisten), als binnen 'Didactische competentie stage 1, 2 en 3'. Voor de verschillende opleidingsonderdelen is ook een brochure beschikbaar die alle documenten en uitleg over de onderwijsactiviteiten nog eens bevat. Verder kunnen cursisten blijvend terecht bij de verantwoordelijke lectoren en de opleidingscoördinator. Daarnaast worden voor stageopdrachten een vakmentor en een stagebegeleider aangesteld, die alles in goede banen leiden. De commissie is van oordeel dat de complete begeleiding van de stageonderdelen van voldoende kwaliteit is. Dit heeft ze ook bevestigd gezien door de vertegenwoordigers van het werkveld met wie ze sprak. De stage-mentoren en de stagescholen zelf krijgen voldoende informatie en een goede ondersteuning van de opleiding bij hun begeleidingstaken. Dit stelde het werkveld op prijs.

De opleiding voorziet ook een goede uitstroombegeleiding. Cursisten die tweemaal na elkaar afwezig zijn voor een opleidingsonderdeel worden gecontacteerd door de lector. Men probeert op deze manier te anticiperen op afhaakgedrag of problemen te detecteren. In samenspraak met de opleidingscoördinator kan beslist worden om de opleiding van de cursist even 'on hold' te zetten. Wanneer een cursist toch beslist de opleiding stop te zetten, wordt de reden hiervoor sinds het schooljaar 2010–2011 geïnventariseerd. Op die manier kan de opleiding dan het afhaakgedrag verder analyseren. Uitstromende alumni worden daarnaast ondersteund door de opleiding in het vinden van een baan. Dit gebeurt door een behandeling van de

tewerkstelling(svoorwaarden) van de leraar tijdens de opleiding maar tevens via een vacaturelijst, die de opleiding ter beschikking stelt.

De cursisten en alumni zijn erg tevreden over de studiebegeleiding, die voldoende aansluit bij hun verwachtingen en noden, zowel voor het modeltraject als in het LIO-traject. Ook over de cursistenbegeleiding zijn cursisten erg te spreken. De commissie was ook tevreden vast te stellen dat de opleiding beschikt over een uitgewerkte procedure voor cursisten met functiebeperkingen of psychosociale problemen. In dat laatste geval worden cursisten door de opleiding adequaat doorverwezen. Sinds het schooljaar 2011–2012 is ook een zorgcoördinator aangesteld in de opleiding, die de cursisten persoonlijk begeleidt. De commissie wil hiervoor haar appreciatie uitdrukken.

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

Het kwaliteitszorgsysteem van de opleiding is gestoeld op drie pijlers: borgen, verbeteren en opvolgen. De procedures, documenten en formulieren die alle kwaliteitszorgprocessen beschrijven, zijn opgenomen in het onlinekwaliteitshandboek van de SLO en op die manier beschikbaar voor alle personeelsleden. Om goed te kunnen borgen en verbeteren, dienen ook metingen, overleg en cijfermatige analyses te worden opgevolgd. Deze leveren immers input voor het opleidingsplan en het actieplan van de opleiding. Het opleidingsplan en de operationalisering daarvan in het actieplan moeten sturing geven aan het kwaliteitsproces, en de kwaliteit van de opleiding verbeteren. Daarnaast worden alle evaluaties van acties met betrekking tot kwaliteitszorg in het jaarverslag opgenomen. De methodologie die de opleiding bij de kwaliteitszorgwerking hanteert, is de PDCA-cirkel.

De opleiding wil voldoende informatie verzamelen via metingen bij verschillende actoren. Bij cursisten worden jaarlijks kwantitatieve tevredenheidsenquêtes via Questback gehouden. Deze vorm van geautomatiseerde onlinebevraging gebeurt sinds het schooljaar 2010–2011 in alle CVO's die participeerden aan het desbetreffende IKZ-project binnen het Expertisenetwerk ENW AUG. Naast de tool werden ook gemeenschappelijke vragenlijsten voor de bevraging ontwikkeld. Daarnaast worden aanvullende kwalitatieve focusgroepen samengesteld en studietijdmetingen bij de cursisten gehouden. Alumni worden kwantitatief en kwalitatief bevraagd via een enquête die peilt naar hun tevredenheid over het opleidingsprogramma. Ook de personeelsleden worden bevraagd over hun tevredenheid, en worden via de participatieraad betrokken bij een SWOT-analyse en Quick scan van de resultaten.

De bevoegdheden voor de interne kwaliteitszorg liggen enerzijds bij de kwaliteitscoördinator en anderzijds bij de opleidingscoördinator van de SLO.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

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

De opleiding organiseert op regelmatige tijdstippen systematisch bevestigingen bij verschillende actoren, zowel via een kwantitatieve als een kwalitatieve methodologie. Zo worden tevredenheidsenquêtes en focusgroepen georganiseerd. Deze bevestigingen worden volgens de commissie georganiseerd volgens een duidelijke systematiek, onder meer op basis van het meetplan. De kwalitatieve bevestiging binnen een focusgroep, als aanvulling op de kwantitatieve tevredenheidsenquêtes, vindt de commissie een positief punt. De commissie stelt tevens vast dat de opleiding evaluaties uitvoert op basis van toetsbare streefdoelen. De vragen in de evaluaties peilen wel enkel naar algemene tevredenheid en gaan nog weinig in op de onderliggende factoren van (on-)tevredenheid (in de vorm van diagnostische vragen), wat een belemmering vormt voor een meer diepgaande analyse en meer concrete verbeteracties. De bevestiging van de cursisten over de individuele opleidingsonderdelen vormen volgens de commissie hier een uitzondering op.

De PDCA-cirkel is duidelijk herkenbaar in de interne kwaliteitszorgwerking. Daarnaast vindt de commissie ook de samenwerking met het expertisenetwerk inzake kwaliteitszorg een sterk punt. Zij stelt wel dat een verdere uitwerking van het kwaliteitshandboek de systematische aanpak en het aansturen van de metingen en analyses nog verder kan versterken. Dit instrument kan ook de structurele inbedding van kwaliteitszorg garanderen, omdat deze volgens de commissie momenteel nog te veel op informele basis verloopt.

Meetresultaten van bevestigingen worden verzameld door de verantwoordelijken voor kwaliteitszorg. De gegevens van bevestigingen kunnen worden opgevraagd per opleidingsonderdeel of per lector, en worden gecommuniceerd aan de opleidingscoördinator en het lectorenteam. De analyse gebeurt in samenwerking met de vakgroepen, waar ook voorstellen worden gedaan voor verbeter- en borgacties. De resultaten van bevestigingen worden ook met cursisten besproken in de focusgroep. De verwerking van de aanvullende resultaten uit deze focusgroepen gebeurt op een gelijkaardige manier als bij de bevestigingen. De commissie is van mening dat de opleiding deze informatiestroom op een adequate manier beheert. De commissie waardeert het ook dat lage scores voldoende worden opgevolgd, ook met aandacht voor mogelijke oorzaken.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

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

De commissie is tevreden over de realisatie van streefdoelen uit het verleden via adequate verbeteracties. Op basis van de ingekeken documenten ter plaatse en de gevoerde gesprekken besluit de commissie dat belangrijke verbeterpunten die in het verleden naar boven kwamen uit een evaluatie van de resultaten, door de opleiding op een systematische wijze werden aangepakt, en dat deze acties ook leidden tot effectieve ingrepen. Er is aandacht voor het borgen van verbeteracties die op basis van resultaten van bevestigingen worden voorgenomen. Verbeteracties worden ook doorgevoerd tot op het niveau van het curriculum. Sommige acties werden op het niveau van de lector opgezet, andere kwamen tot stand in overleg met het personeelsteam of in de vakgroepen, en vergden een meer structurele en planmatige aanpak. De commissie is van mening dat het vakgroepoverleg een belangrijke rol speelt in het opvolgen en realiseren van verbetermaat-

regelen. De sturing van de implementatie van de verbetermaatregelen kan echter beter worden uitgevoerd. Er zou daartoe volgens de commissie een explicietere bevoegdheidsverdeling moeten bestaan tussen de opleidingscoördinator en de kwaliteitsverantwoordelijke.

De resultaten van metingen in de opleiding worden volgens de commissie voldoende ingezet voor het opzetten van verbeter- en borgacties. Ook resultaten van studietijdmetingen worden als input gehanteerd voor maatregelen ter verbetering. Deze acties worden in overleg met de kwaliteitszorgverantwoordelijken, de opleidingsverantwoordelijken en de vakwerkgroepen opgezet. Dit overleg wordt door de commissie sterk gewaardeerd en zorgt voor voldoende draagkracht van de acties.

De aanwezigheid van een vijfjarenplan en jaarlijkse actieplannen zorgt volgens de commissie voor een degelijke opvolging van verbetermaatregelen naar de toekomst. De actieplannen zorgen voor een concrete uitwerking van de verbeterpunten op lange termijn. Toch meent de commissie dat deze verbetermaatregelen nog beter kunnen worden onderbouwd en gestuurd vanuit een toekomstvisie en een analyse van de prioriteiten op opleidingsniveau. Tot slot kunnen verbeteracties voor de toekomst nog concreter worden uitgewerkt in de actieplannen.

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 stelde vast dat de betrokkenheid van personeelsleden en cursisten bij de interne kwaliteitszorg van de opleiding groot is. Het lectorenteam gaat zeer open om met de meetresultaten, en is als groep erg betrokken om de kwaliteit van de opleiding op basis van deze resultaten te verhogen. Zo worden de resultaten van cursistenbevragingen over de verschillende modules openlijk besproken, met het oog op het gezamenlijk opstellen van verbetertrajecten. Deze openheid en betrokkenheid worden door de commissie sterk gewaardeerd.

Cursisten zijn daarnaast goed vertegenwoordigd in de opleiding. De commissie waardeert hun betrokkenheid bij de interne kwaliteitszorg via onderwijsbeoordelingen en bij curriculumvernieuwingen. Dat laatste gebeurt onder meer via de focusgroepen, waarin voorstellen van cursisten en de opleiding worden besproken met beide partijen. In deze focusgroep wordt gewaakt over een zo divers mogelijke vertegenwoordiging van cursisten. Zij zijn zelf erg tevreden over de inspraakmogelijkheden, die ook via informele contacten met lectoren worden gewaarborgd.

De personeelsleden van de opleiding worden volgens de commissie tevens goed betrokken bij de opleiding. Dit gebeurt in eerste instantie via de algemene personeelsvergaderingen. Voor lectoren vindt ook overleg plaats in de opleidings- en vakgroepen, waar ze direct betrokken worden bij het beleid en de structuur van de opleiding. Er zijn ook thematische werkgroepen, een participatieraad en tevredenheidsenquêtes, die de inbreng van de medewerkers moeten mogelijk maken. Het is de commissie daarnaast in de gesprekken ook duidelijk geworden dat er een goede informele sfeer heerst tussen het opleidingsteam en de directie, wat de betrokkenheid van de lectoren verder verzekert.

Ook de bevragingen, die op regelmatige tijdstippen worden georganiseerd bij verschillende actoren, maken dat zowel cursisten, alumni als personeelsleden in zekere mate worden betrokken bij de interne kwaliteitszorg. Er wordt geen enquête georganiseerd bij het werkveld, maar dit wordt wel op andere manieren betrokken bij de opleiding. Wanneer mentoren uit het werkveld

bijvoorbeeld deel uitmaken van een beoordelingsjury voor een examenles, worden zij achteraf uitgenodigd voor een meer informeel gesprek, waarin feedback kan gegeven worden over de opleiding. De commissie meent wel dat de inspraakmogelijkheden van werkveldvertegenwoordigers en alumni beter geformaliseerd kunnen worden om de betrokkenheid op lange termijn te garanderen.

In het kader van het verbeterperspectief kan de opleiding volgens de commissie ook meer aandacht besteden aan de terugkoppeling van resultaten van bevragingen naar de verschillende actoren, zoals de alumni. Zij worden niet op de hoogte gebracht van de resultaten van de enquête waar zij aan deelnamen, noch van de verbeteracties die daaruit voortvloeiden.

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.

De commissie is van mening dat het niveau van de evaluatie en de opdrachten aan de maat is. Zij meent dat de resultaten van stages, examens, papers en opdrachten blijken van een voldoende hoog niveau voor een Specifieke lerarenopleiding en van een realisatie van de basiscompetenties die werden vooropgesteld.

De commissie is echter wel van mening dat de voortgang van de competentieverwerving over de opleidingsonderdelen heen niet voldoende in beeld wordt gebracht voor de cursisten zelf. De commissie wil de opleiding aanbevelen om de reflectie over die voortgang ook voor de cursisten mogelijk te maken, bijvoorbeeld in de vorm van een ontwikkelingsportfolio, die voor cursisten toegankelijk is en waar ze zelf actief bij betrokken worden.

Op basis van de gevoerde gesprekken besluit de commissie dat zowel alumni als vertegenwoordigers van het werkveld tevreden zijn over het gerealiseerde niveau in de opleiding. Het werkveld bleek in het bijzonder enthousiast over de grote inzetbaarheid en de praktijkgerichtheid van stagiairs en alumni, alsook van de alumni die zij in dienst hadden. Ook de ICT-vaardigheden, kennis van werkvormen, competentiegerichtheid en brede kennis over het klas- en schoolgebeuren, bijvoorbeeld met betrekking tot zorgbeleid, worden gewaardeerd. Daarnaast lieten de vertegenwoordigers van het werkveld de commissie weten dat de opleiding erin slaagt cursisten met een erg verschillend instroomprofiel allemaal op een voldoende hoog niveau af te leveren na

het afronden van de opleiding. Ook alumni zelf lieten de commissie weten dat zij overtuigd zijn van de meerwaarde die de opleiding hen biedt voor hun baan in het onderwijsveld, zowel in het LIO- als het reguliere traject.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De commissie is van mening dat het rendement en het slaagpercentage van de Specifieke lerarenopleiding van het CVO De Vlaamse Ardennen volstaan. Wel stelt de commissie vast dat de werkelijke studieduur gemiddeld boven de geplande ligt. Deze feitelijke studieduurverlenging heeft geen negatief effect op het slaagpercentage. Ondanks de verlenging van de studieduur halen voldoende cursisten die aan de opleiding beginnen de eindmeet. Volgens de commissie dient de opleiding wel meer te investeren in een cijfermatige opvolging van de studievoortgang aan de hand van doorstroomcijfers per cohorte, waarbij ook de oorzaken van uitval of studieduurverlenging systematisch worden geregistreerd. De opleiding heeft wel al een goed zicht op de instroomkenmerken van cursisten, via de taal- en ICT-vaardighedscreenings bij aanvang van de opleiding. Deze gegevens kunnen gekoppeld worden aan rendementscijfers om het inzicht op dit vlak te vergroten.

De commissie is tevreden over de traject- en studiebegeleiding, die duidelijk het afhaken van cursisten beperkt. De uitval van cursisten blijft dan ook binnen de perken met een gemiddelde van 30 procent. Vaak leidt de trajectbegeleiding bij cursisten die problemen hebben tot een verdere spreiding van het opleidingsprogramma, door het opnemen van een minder groot aantal studiepunten per semester. Dertig procent van de cursisten doet langer dan vier semesters over de opleiding. Gemiddeld nemen de cursisten dan ook maar 36 studiepunten op in twee jaar in plaats van 60. Van de cohorte studenten gestart in september 2009 heeft na vier semesters 39 procent zijn diploma behaald, is 30 procent nog bezig met de opleiding en heeft 31 procent afgehaakt.

In het kader van het verbeterperspectief kan de opleiding nog meer inzetten op het verhogen van het rendement bij cursisten die geen diploma hoger onderwijs hebben, vermits het onderwijsrendement bij deze groep significant lager is.

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 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

- De doelstellingen dienen op een meer eenduidige manier gekoppeld te worden aan de basiscompetenties van de leraar dan nu het geval is.
- In de studiefiches dienen de basiscompetenties geformuleerd te worden op een vergelijkbare wijze als onder andere in het raamplan en de competentiematrix.
- De opleidingsdoelstellingen moeten de vorm aannemen van eindkwalificaties die de afgestudeerden moeten bereiken aan het einde van de SLO, eerder dan van kenmerken van de opleiding.

Onderwerp 2

- In de theoriemodules moet er meer aandacht zijn voor de competentiegerichtheid die de opleiding in haar doelstellingen vooropstelt.
- De syllabi mogen kennis niet als iets statisch voorstellen en dienen meer reflectie aan te moedigen. Er dient meer aandacht besteed te worden aan vakdidactiek in het opleidingsprogramma.
- De opleiding dient het didactisch concept duidelijker uit te werken en te expliciteren.
- De opleiding moet het didactisch concept duidelijker hanteren als instrument om vakinhouden en werkvormen te bepalen.
- De onderwijs- en leermiddelen dienen meer uitdagend te zijn voor de cursisten.
- De toetsing van cursisten moet steeds een duidelijke competentiegerichte component bevatten.
- Het invoeren van gecombineerd onderwijs zou de maximale flexibiliteit die de opleiding beoogt voor de cursisten kunnen vergroten.

Onderwerp 3

- Er moet meer geïnvesteerd worden in de aanwerving van voltijdse medewerkers op opleidingsniveau om de continuïteit van de opleiding te kunnen verzekeren, zonder de brede ervaringsdeskundigheid in het team te verliezen.

Onderwerp 4

- Er moet doorgegaan worden met de uitbouw van een bibliotheek voor de SLO. Er zou daarbij meer aandacht moeten gaan naar het aandeel vakdidactische werken in de collectie.
- Cursisten zouden zicht moeten kunnen krijgen op hun competentieontwikkeling middels (bijvoorbeeld) een ontwikkelingsportfolio.
- Er moet meer aandacht zijn voor de onafhankelijke positie van de ombudspersoon voor cursisten.

Onderwerp 5

- De eigenlijke vragenlijsten van de evaluaties die bij betrokkenen worden gehouden, moeten zowel peilen naar de algemene tevredenheid als een mogelijkheid bieden tot het analyseren van onderliggende problemen. Dat laatste kan door meer diagnostische vragen op te nemen in de bevragingen.
- De verbetermaatregelen in de actieplannen kunnen nog beter worden onderbouwd en worden gestuurd vanuit een toekomstvisie en een analyse van de prioriteiten op opleidingsniveau.
- De verbeteracties moeten nog beter en concreter worden uitgewerkt in de actieplannen.
- Een verdere uitwerking van het kwaliteitshandboek zal de systematische aanpak en het aansturen van de metingen en analyses nog verder versterken. Dit instrument kan ook de structurele en formele inbedding van de kwaliteitszorg verder garanderen.
- Er zou een duidelijke bevoegdheidsverdeling moeten bestaan voor de opleidingscoördinator en de kwaliteitsverantwoordelijke met betrekking tot (interne) kwaliteitszorg.
- De opleiding moet aandacht besteden aan de formele betrokkenheid van de alumni en het werkveld.

Onderwerp 6

- De voortgang van de competentieverwerving bij de cursisten moet voldoende in beeld worden gebracht. De cursisten moeten daarbij de mogelijkheid hebben zelf te reflecteren over hun competentieverwerving.
- Er zou meer ingezet moeten worden op het verhogen van het studierendement bij de cursisten zonder een diploma hoger onderwijs.

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	G
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	G
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	V
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, 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 VTI AALST

Een onderzoek naar de kwaliteit van
de Specifieke lerarenopleiding van
het CVO VTI Aalst

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO VTI AALST

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO VTI Aalst. Deelcommissie 5 bezocht de opleiding op 30 en 31 mei 2011.

Het Centrum voor Volwassenenonderwijs Vrij Technisch instituut Aalst (CVO VTI) is van bij het ontstaan nauw verbonden met de secundaire school Vrij Technisch Instituut (VTI). Beide zijn in handen van dezelfde inrichtende macht, ECOV vzw (Eigentijds Christelijk geïnspireerd Opvoedings- en Vormingsproject). Deze vzw beheert naast het CVO verschillende secundaire scholen en één basisschool.

Al sinds 1910 richt het CVO cursussen in voor volwassenen, en vanaf 1934 biedt men er een lerarenopleiding aan als Technische Normaalleergang, Categorie D. Deze werd in 1957 omgevormd tot een Middelbare Technische Normaalleergang, Categorie D, met twee afzonderlijke cycli voor houders van een diploma van het niveau A1 dan wel A2. In 1980 kreeg het volwassenenonderwijs een impuls door de fusie met het Sint-Gabriëlinstituut in Liederkerke. Het opleidingsaanbod werd uitgebreid met Talen, Handel en EHOSP (Economisch Hoger Onderwijs van het Korte Type Sociale Promotie). In 1987 werd de lerarenopleiding omgevormd tot een GPB-opleiding, met voor de houders van een A3-diploma een voorbereidend jaar. Een volgende impuls kwam er met het decreet op het volwassenenonderwijs in 1999, waarna een opleiding Informatica werd opgestart. Vandaag biedt het CVO VTI Aalst naast de Specifieke lerarenopleiding (SLO) nog acht opleidingen aan op het niveau HBO5, tien opleidingen op secundair niveau en een aantal talenopleidingen.

De SLO van het CVO VTI Aalst maakt deel uit van het Expertisenetwerk 'School of Education' van de Associatie KU Leuven. Dit netwerk bevordert de samenwerking tussen de aangesloten aanbieders van de Specifieke lerarenopleidingen. De samenwerkingsinitiatieven vertalen zich onder andere in een kwaliteitsgroep in het kader van de onderwijsvisiteatie. Ook worden verschillende projecten uitgewerkt waarin het CVO VTI Aalst al verscheidene malen actief heeft deelgenomen, zoals 'Vakdidactiek gezondheidszorg voor de SLO in de CVO's SoE' (2007–2008) en 'Een identiteitsontwikkende didactiek voor leraren secundair onderwijs' (tot mei 2011). In april 2008 werd een project opgestart rond het opzetten van een kwaliteitszorgsysteem waaraan de CVO-opleidingen moeten voldoen, en dat overeenstemt met de elementen van kwaliteitszorg die van toepassing zijn op de opleidingen van de hogescholen en de universiteiten.

Er werken negentien lectoren in de SLO, die allen deeltijds zijn tewerkgesteld. De lessen worden ingericht op vier weekavonden en op zaterdagvoormiddag. Afhankelijk van hun achtergrond kunnen de cursisten de opleiding afleggen in drie, vier of vijf of meer semesters. De opleiding biedt geen LIO-traject aan, maar onderscheidt in haar cursistenpopulatie wel cursistenlesgevers die – als cursisten met ervaring in het onderwijs – een individueel aangepast traject kunnen volgen.

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.

De algemene doelstelling van de Specifieke lerarenopleiding van het CVO VTI Aalst is het opleiden van cursisten tot leraren die het ECOV-project in hun beroepsactiviteit kunnen gestalte geven, en dit via een opleiding die beantwoordt aan de algemene taakstelling van het CVO en aan de decretale vereisten.

De opleidingsvisie is volgens de commissie duidelijk, en uitgeschreven in samenwerking met alle lectoren en de opleidingsverantwoordelijke op basis van de visie van het CVO VTI Aalst. De visie is opgebouwd rond de volgende kernwoorden: 'smaken, zorg, teamspeler, creatief, aanspreekpunt, engagement, haalbaar en interesse'. De commissie waardeert het in het bijzonder dat deze visie werd ontwikkeld met medewerking van de lectoren en vertegenwoordigers van cursisten, alumni en werkveld. De lectoren hebben daarin vooral actief bijgedragen bij de overgang van de GPB- naar de SLO-structuur, die via een aantal vergaderingen in 2007 vorm kreeg.

In een vergelijkingstabel in het zelfevaluatie-rapport geeft de opleiding aan hoe haar visie gekoppeld is aan de tien functionele gehelen en de basiscompetenties van de leraar. De doelstellingen en competenties zijn ook opgenomen in de beschrijving van de praktijkcomponent en in de modulefiches van de syllabi, die ook op de website beschikbaar zijn. De commissie is wel van mening dat er in de interpretatie van de basiscompetenties meer aandacht zou mogen worden besteed aan attitudevorming.

De commissie heeft verder vastgesteld dat de doelstellingen van de opleiding gebaseerd zijn op maatschappelijke noden, zoals ook vermeld in het domeinspecifiek referentiekader, door middel van een bespreking ervan met het werkveld in de zogenaamde 'Echokamer', waarin leden uit het werkveld en van de pedagogische begeleidingsdienst zitting hebben. Daarnaast is er aandacht voor de adviezen met betrekking tot de lerarenopleiding zoals de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) die formuleert.

De opleiding probeert zich te profileren ten opzichte van andere opleidingen door middel van internationale contacten via het Europese project E for ET, uitwisselingen met andere Europese

secundaire scholen en nationale contacten met andere lerarenopleidingen via de 'Echokamer' of projecten van de School of Education. Hoewel de opleiding hiermee duidelijk aangeeft ten aanzien van welke instellingen en kaders zij zich wil situeren, en de commissie deze internationale gerichtheid sterk waardeert, kan de inhoud van de eigen profilering die zij hierin vormt voor de commissie nog duidelijker worden gemaakt.

Om de visie en de doelstellingen van de opleiding bekend te maken bij alle betrokkenen maakt de opleiding ten eerste gebruik van de website en folders. Daarnaast bleek uit het gesprek met de algemeen directeur en de opleidingsverantwoordelijke dat de lectoren zich in de visie en de doelstellingen herkennen doordat ze die zelf mee hebben vormgegeven (cf. supra). Nieuwe lectoren worden hierover bij indiensttreding op de hoogte gebracht. De kennisname van de visie bij cursisten gebeurt enerzijds via de cursistenraad en anderzijds op de startdag van het schooljaar. De commissie vindt het positief dat de cursisten uitgebreid ingelicht worden over de visie van de opleiding. Externe directe betrokkenen, met name de stagementoren, worden meer specifiek geïnformeerd via de folder die de stagiair hem/haar overhandigt.

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

Bij de uitwerking van het programma en de organisatie van de Specifieke lerarenopleiding staat het didactisch concept, gebaseerd op de opleidingsvisie, centraal. De focus ligt daarbij op:

- aandacht en regelmaat voor cursisten, via goed gespreide modules en duidelijke afspraken over taken;
- een confronterende dialoog met medecursisten en lectoren tijdens het contactonderwijs, met aandacht voor diversiteit en als weerspiegeling van een realistische schoolpopulatie;
- vlotte (digitale) communicatie en een kleine afstand tussen cursist en lector;
- door een geleidelijke overgang van 'gestuurd worden' naar 'zelfsturing' met aandacht voor de individuele interesses van de cursist;
- duidelijke communicatie over de omvang en belasting van de opleiding.

De vier competentieclusters vormen de leidraad in het opleidingsprogramma. De opleiding volgt hiervoor een van de beide structuurschema's van de SLO die werden opgesteld in overleg met de Centra voor Volwassenenonderwijs rond de inrichting van de lerarenopleiding. Dit structuurschema is opgebouwd uit de volgende competentiedomeinen met bijhorende modules:

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
Psycho-pedagogische competentie			
Psycho-pedagogische 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

Elke module, met uitzondering van 'Didactische competentie stage', omvat een deel theorie (TH), opleidingspraktijk (OP) en preservice-praktijk (PP). De opleidingspraktijk zijn de oefeningen uitgevoerd binnen de opleiding, en de preservice-praktijk zijn opdrachten uitgevoerd in het werkveld. Zowel theorie als praktijk neemt in de opleiding 30 studiepunten in beslag. Praktijkopdrachten worden al bij de aanvang van de opleiding ingeschakeld. Dit maakt het ook mogelijk om theorie en praktijk te integreren binnen eenzelfde leercontext. Naast deze clusters hanteert de opleiding in het domein 'Didactische competentie' ook leerlijnen voor de thema's lesvoorbereiding, ICT, timemanagement, diversiteit en leren reflecteren.

Cursisten kunnen de opleiding elk semester aanvatten en in twee reguliere trajecten volgen: een waarin de modules gespreid zijn over vier semesters (het normtraject) en een waarin de modules worden gespreid over vijf semesters.

Het CVO VTI Aalst biedt geen apart LIO-traject aan, maar voorziet voor de cursisten met een opdracht in het onderwijs wel een aantal aanpassingen in het curriculum, die maken dat cursisten de opleiding in drie semesters kunnen voltooien. Zij kunnen gedeeltelijke vrijstellingen voor opdrachten opleidingspraktijk van de module 'Didactische competentie oefenlessen' en van contactmomenten binnen de module 'Communicatie en overleg' verkrijgen, de modules 'Communicatie en overleg' en 'Begeleiding' combineren, en de modules 'Didactische competentie oefenlessen' en 'Didactische competentie stage' in hetzelfde semester volgen.

De opleiding zorgde voor een rode draad doorheen het programma door middel van module-overschrijdende leerlijnen.

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.

Het programma van de Specifieke lerarenopleiding van het CVO VTI Aalst krijgt vorm op basis van de modulefiches die doelstellingen, basiscompetenties, leerinhouden en onderwijs- en evaluatievormen duidelijk met elkaar verbinden. De commissie is van mening dat de vertaling van de opleidingsdoelen en basiscompetenties naar het operationele niveau adequaat is. De opleiding heeft in een competentiematrix tevens de relatie geduid tussen de modules en de basiscompetenties van de leraar. De modulefiches werden opgesteld en worden elk semester geactualiseerd in overleg met de lectoren. De moduleverantwoordelijken staan in voor de actualisering ervan in de moduleoverleggroepen. De globale samenhang van het programma en voorstellen tot curriculumherziening worden besproken tijdens de lectorenvergadering.

De commissie waardeert het dat via de modulegroepen en aan de hand van de competentiematrix ook wordt bewaakt dat alle competenties voldoende aan bod komen en getoetst worden in het gehele programma. Hoewel de basiscompetenties de basis vormen voor de inhoud van de modules, meent de commissie wel dat de aandacht voor attitudevorming gering is in de interpretatie en de operationalisering van de basiscompetenties. Zij ondersteunt de opleiding in de intentie om hieraan meer aandacht te besteden, onder meer in de theoretische modules. De commissie is tevens van mening dat niet alle functionele gehelen in voldoende mate aan bod komen in het programma. Dit geldt met name voor het functionele geheel 'de leraar als inhoudelijk expert' en 'de leraar als begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen', omdat de vakdidactiek onvoldoende aandacht krijgt om de basiscompetenties onder deze functionele gehelen voldoende te vertalen in het opleidingsprogramma. De commissie vraagt in het bijzonder binnen de didactische competentiemodules meer aandacht voor de vakdidactische component. De commissie kan zich vinden in de keuze om voor de module 'Didactische competentie oefenlessen' de cursisten in te delen volgens groepen van studiegebieden. Hiervoor wordt vakdidactische ondersteuning voorzien vanwege de diocesane begeleidingsdiensten van Gent voor de specifieke vakgebieden. Tijdens de stage wordt volgens de commissie echter te weinig gewaakt over het aanbod vakdidactiek dat de cursisten krijgen. Daarnaast stelde de commissie vast dat de competenties onder het functionele geheel 'de leraar als innovator' onvoldoende zichtbaar worden gemaakt 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 voldoende.

Het is de commissie opgevallen dat de opleiding voor een heel praktijkgerichte aanpak kiest in de modules. Deze aanpak vertaalt zich in de preservice-praktijk en opdrachten, maar ook in de theoretische component die praktijkgericht wordt opgebouwd, bijvoorbeeld door middel van casuïstiek. Deze praktijkgerichte aanpak wordt door het afnemende onderwijsveld zeer gewaardeerd, omdat het de afgestudeerden snel inzetbaar maakt. De commissie waardeert het dat de opleiding de theorie aan de klaspraktijk koppelt om de inzetbaarheid ervan in het eigenlijke beroep van leraar duidelijk te maken.

De professionele gerichtheid wordt verder geborgd door de opdrachten in de preservice-praktijk, waarin de cursisten voeling verwerven met de leerlingen, de collega-leerkrachten, de school,

de onderwijsondersteuners en de buitenschoolse diensten. De commissie waardeert deze aanpak, maar relateert de aanwezige aandacht voor kennismaking met de brede schoolcontext, aangezien ze heeft vastgesteld dat de oefenlessen in het normtraject pas in het derde semester starten. Sommige cursisten lieten de commissie weten dat ze het zouden appreciëren als daar al in het tweede semester ruimte voor was, zodat zij vroeger in hun traject kunnen inschatten of zij over de nodige praktijkcompetenties beschikken. Daarnaast vormt de stage een belangrijke component binnen de professionele gerichtheid. In de module 'Didactische competentie stage', die louter uit preservice-praktijk bestaat, geven cursisten twintig uren les. De cursisten kiezen zelf een stageplaats in functie van het onderwijsniveau, de vakinhouden, hun bevoegdheden en woonplaats. De commissie meent dat er binnen de opleiding voldoende aandacht is voor de stagebegeleiding, en waardeert het dat de studenten stage lopen in verschillende onderwijsvormen. De opleiding tracht ook de kwaliteit van de stageplaatsen te bewaken via overleg met directies van scholen uit de regio. Met een folder worden de stagescholen ingelicht over de specifieke beginsituatie van de cursist, en gevraagd om deze eigenheid te verwerken in de stageopdracht. De contacten tussen de stagebegeleiders en mentoren van de stagescholen worden ook ingezet om zicht te krijgen op de accenten die het werkveld graag in de opleiding aanwezig wil zien. De stagebegeleiders zullen daarnaast participeren aan een project rond stage van het expertisenetwerk School of Education, met de bedoeling zich in de uitwisseling met andere aanbieders te laten inspireren. De stagebegeleiding voor de module 'Stage' gebeurt via de vakmentor van de stageplaats, de stagebegeleider van het opleidingsinstituut, de supervisiegesprekken, en tevens via e-mail en telefoon. Het supervisiegesprek wordt met de student gevoerd in de periode dat deze stage loopt. De commissie stelde vast dat de mentoren in de mate van het mogelijke zorgvuldig trachten om te gaan met de keuze van vakmentoren in de stagescholen. Om de kwaliteit van de opleiding te verzekeren, denkt de opleiding aan het opzetten van een mentorennetwerk.

De commissie stelt dat de wetenschappelijke onderbouwing van het programma in voldoende mate is gewaarborgd. De theoretische basis van de syllabi – die de verantwoordelijke lector samenstelt, in overleg met de collega's uit het moduleoverleg – is aan de maat. De commissie vindt het positief dat via dit moduleoverleg wordt ingespeeld op actuele ontwikkelingen in het vakdomein bij het bepalen van de leerinhouden. De eigenlijke actualisering van de cursussen blijft wel in grote mate de verantwoordelijkheid van de betrokken lector, die daarover wordt bevraagd tijdens zijn of haar functioneringsgesprek (cf. infra). Via de elektronische leeromgeving wordt het cursusmateriaal verder aangevuld met recente artikels en publicaties. Het moduleoverleg en de lectorenvergadering zorgen er verder voor dat veranderingen ook worden doorgegeven en worden geïntegreerd in het totaalbeeld van het programma. Hierdoor worden de kwaliteit en actualiteit van het cursusmateriaal volgens de commissie voldoende gewaarborgd.

De commissie waardeert het dat men werkt aan een kritische en ontwikkelingsgerichte houding ten aanzien van het beroep en de discipline bij de cursisten, in het bijzonder in de oefenlessen, waar veel ruimte aan reflectie wordt gegeven. Deze reflectie wordt adequaat ontwikkeld in de leerlijn 'Leren reflecteren', en is theoretisch onderbouwd. De instroom, die heterogeen is wat zowel de disciplinaire achtergrond als eerdere werk- en onderwijservaring betreft, draagt daar aan bij.

De opleiding geeft verder aan waar mogelijk te participeren aan projecten met een al dan niet onderzoeksmatig karakter. In het kader van maatschappelijke dienstverlening is de opleiding onder meer betrokken bij het Dendermondse 'Buddyproject'-initiatief, in samenwerking met het secundair onderwijs, en de PP-opdracht in de module 'Psycho-pedagogische competentie', waarin cursisten zich verdiepen in de thema's pesten, faalangst of leerstijlen en hun theoretische voorbereidingen aftoetsen in het werkveld. Daarnaast was er tot eind 2007 het 'Venus'-project van de Vlaamse overheid en tot op heden het project 'Identiteit ontwikkelen vanuit inspirerende leerge-

meenschappen – Naar een eigentijdse didactiek voor leraren secundair onderwijs' (SoE 2009-3). De lector van de modules 'Psycho-pedagogische competentie' en 'Didactische competentie algemeen' heeft hiervoor een opdracht van 10 procent VTE. De verwevenheid tussen onderwijs, en de ontwikkeling en beoefening van de kunsten wordt in de SLO onder de aandacht gebracht in bijvoorbeeld het School of Education-project rond identiteitsvormende didactiek, waarin creatieve leerprocessen die kunstenaars typeren centraal staan. De commissie waardeert het daarnaast dat er in de opleiding aandacht is voor een internationale dimensie in het onderwijsprogramma, gecreëerd in de module 'Onderwijs en maatschappij', waarin verschillende Europese projecten in het secundair onderwijs aan bod komen. Daarnaast worden de ervaringen en expertise van docenten die betrokken zijn bij internationale projecten ingezet tijdens de lessen en bij het promoten van internationale projecten bij studenten.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

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

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. In het moduleoverleg worden alle inhoudelijke en organisatorische aspecten van de desbetreffende module besproken, en wijzigingen worden opgenomen in de modulefiches. De opleiding heeft de samenstelling van de teams per module zo georganiseerd dat verschillende lectoren deelnemen aan het overleg rond meerdere modules, en dat sommige modules of opdrachten door meerdere lectoren worden verzorgd en gecoördineerd. Deze manier van werken maakt een kruisbestuiving mogelijk, enerzijds in het aanbieden van de leerstof over de verschillende modules, anderzijds doordat lectoren bij elkaar ideeën kunnen opdoen. Dit overleg moet ook onnodige overlap voorkomen en inhoudelijk linken naar andere modules bevorderen. De commissie stelt het ook op prijs dat voor de didactische competentie-modules 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. Het programma is volgens de commissie wel coherent en stapsgewijs opgebouwd via een voortschrijdende integratie van theorie en praktijk, maar dit houdt eveneens een risico van versplintering in. Cursisten worden soms geconfronteerd met te veel te weinig op elkaar afgestemde en soms – in de beleving van cursisten – minder relevante opdrachten.

De coherentie van het programma wordt ten slotte gewaarborgd door de leerlijnen die bestaan binnen de vier didactische competentiemodules, die tevens de volgtijdelijkheid bepalen. De leerlijnen omvatten lessen voorbereiden, reflecteren, ICT, agendabeheer en diversiteit. Daarnaast meent de commissie dat de samenhang van het programma wordt bevorderd door de opdrachten die lectoren in overleg met elkaar vormgeven. De commissie is tevreden over de gehanteerde leerlijnen in de didactische modules, maar heeft wel ernstige vragen bij het concept van de leerlijnen. De principes of evoluties waarmee de opleiding het programma inhoudelijk opbouwt, sluiten in sommige gevallen namelijk niet aan bij het concept van 'een leerlijn'. De commissie meent dat de leerlijnen niet expliciet zichtbaar zijn in het programma en vooral op papier zijn uitgewerkt.

Voor cursisten-lesgevers is er geen LIO-traject. Zij kunnen wel het normtraject in drie semesters afwerken, via een vrijstelling voor de opleidingspraktijk en preservice-praktijk voor de module 'Communicatie en overleg', en een goede planmatige afstemming ervan met de module 'Begeleiding'. De volgtijdelijkheid tussen de modules 'Didactische competentie oefenlessen' en 'Didactische competentie stage' wordt voor cursisten-lesgevers ook aangepast. Doordat ze al in het onderwijsveld staan, kunnen de oefenlessen immers een directe verrijking voor hen bieden. Nadat ze binnen de 'Didactische competentie oefenlessen'-module groen licht krijgen, kunnen ze dan onmiddellijk de stagemodule aanvatten. Ook bij het verlengen van de duur van het traject tracht de opleiding al het mogelijke te doen om de samenhang te waarborgen. Voor cursisten die al ervaring hebben in pedagogisch-didactische settings met betrekking tot kwalificaties of competenties, past de opleiding de desbetreffende vrijstellingen toe. De commissie waardeert de aanwezige flexibiliteit ten aanzien van de duur van het programma en individuele trajecten, waarbij toch nog voldoende samenhang wordt bewaakt.

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 hanteert twee manieren om de studietijd te meten: kwalitatief via focusgroepen, en kwantitatief via een studietijdregistratie door twee cursisten per module, en recent via een softwareprogramma. De commissie heeft vastgesteld dat de formele, kwantitatieve studiemetingen slechts op beperkte schaal zijn doorgevoerd en stelt dat men dit dient te verbeteren. Een correcte en valide studietijdmeting is volgens de commissie van belang, omdat het programma opdrachten bevat die meer inzet vergen dan de norm en bovendien weinig relevant worden gevonden door (oud-)cursisten in termen van leeropbrengst. Kwalitatieve metingen gebeuren via regelmatige focusgroepen, een 'module-evaluatieformulier' – waarin wordt gepeild naar de subjectieve beoordeling van de studielast op het einde van elke module – en een 'Quick Scan' van de opleiding – waarin studielast en eventuele begeleidende maatregelen bevraagd worden na het afronden van de stage–. Ook de cursistenopleidingsraad is een bron van kwalitatieve informatie over de studielast en gerelateerde problemen. De commissie vindt het positief dat de opleiding bevestigingen inzet om problemen duidelijk in kaart te brengen. Zo worden focusgroepen vooral ingericht bij startende cursisten van het eerste semester van het normtraject. Omdat daar het aantal afhakers groot is, wil men achterhalen welke rol de studielast daarin speelt. De opleiding hanteert de resultaten van deze bevestigingen voor verbeteracties ten aanzien van de studietijd. Zo werden al een vereenvoudiging van taken en meer keuzemogelijkheden gerealiseerd, werd gezocht naar een evenwicht tussen individuele taken en groepswork, en werd de verwerking van de preservice-leerervaring tot een werkbaar document ingeperkt. De opleiding is daarnaast betrokken bij een project van de School of Education dat de problematiek van een te zwaar belaste vernieuwde lerarenopleiding bestudeert. Ondanks deze inspanningen blijkt de studiebelasting in het programma niet evenwichtig en stelde de commissie vast dat het eerste semester een te groot aantal studiepunten omvat.

De opleiding tracht maatregelen te nemen om studiebelemmerende factoren uit te sluiten of te minimaliseren. Ze doet dit via verschillende wegen, zoals een geconcentreerde en logische planning van de contactmomenten en daaraan gekoppelde feedbackmomenten voor de cursisten, het voorzien van informatie met betrekking tot lesdagen en opdrachten aan het begin van het schooljaar opdat cursisten een goede individuele planning kunnen opmaken, een screening en begeleiding in ICT-vaardigheden en in mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid, ondersteuning en feedback op het vlak van studiemethode, flexibiliteit met betrekking tot het inleveren van opdrachten, examendata en zo meer. De commissie beschouwt deze initiatieven als sterke punten.

Tot slot tracht de opleiding specifiek in te spelen op de behoeften en mogelijkheden van de cursisten, die vrijwel altijd hun opleiding met werken combineren, al dan niet in het onderwijs. In overleg met de cursistenopleidingsraad wordt dan ook verder gewerkt aan een optimale planning. De commissie waardeert deze inspanning, maar vraagt de opleiding ook na te denken over mogelijkheden van gecombineerd onderwijs om de combinatie van studie, werk en gezin te vereenvoudigen. Hoewel de cursisten het programma algemeen studeerbaar achten, heeft de commissie vastgesteld dat zij door de PP-opdrachten een zware belasting ervaren. Vooral het derde semester (van het normtraject) lijkt zwaarder, hoewel het eerste semester substantieel meer studiepunten krijgt toegewezen. De cursisten lieten de commissie weten dat dit te wijten is aan het feit dat in het derde semester veel verslagen en opdrachten op het programma staan waarvan het leereffect soms in twijfel wordt getrokken. Daarnaast volgt slechts een minderheid van de cursisten het normtraject, een gegeven dat in de ogen van de commissie mede het gevolg is van een gebrekkige spreiding van de studielast. De commissie is dan ook van mening dat formele, kwantitatieve studietijdmetingen nog professioneler kunnen worden uitgewerkt.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

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

De visie op leren en onderwijzen van de opleiding is gebaseerd op de volgende vijf principes: 'duurzaam leren vergt regelmaat en tijd', 'fundamenteel leren is confronterend dialogeren', 'leren gebeurt in een realistische en uitdagende leeromgeving', 'veilig leren' en 'leren is gestuurd worden naar zelfsturing'.

Het didactisch concept van de opleiding sluit hierbij aan en steunt op de volgende zes principes of evoluties:

- Van kennismaken met theoretische begrippenkaders naar meer competentiegericht vaardigheidsonderwijs;
- Van vooral opleidingspraktijk naar meer opdrachten preservice-praktijk (in de context van een reële secundaire school);
- Van zuiver contactonderwijs naar gedeeltelijk gecombineerd onderwijs;
- Van studiegebiedoverschrijdende naar meer studiegebiedspecifieke leerdoelen;
- Van een groepsaankpak naar een meer individuele aanpak;
- Van meer door de opleiding gestuurde naar meer cursistgestuurde leerprocessen.

De alumni lieten de commissie weten de opleiding te beschouwen als praktijkgericht met voldoende theoretische componenten. Deze praktijkgerichtheid komt tot uiting in de variatie aan werkvormen in de oefenlessen, die een brug vormen tussen 'theorie' en 'werkveld' (i.e. de stage). Kennis wordt daarbij voornamelijk aangebracht via hoorcolleges maar ook via meer interactieve werkvormen, zoals discussiegroepen, onderwijsleergesprekken, filmfragmenten, educatieve spellen en

dergelijke meer. De praktijkcomponent komt aan bod in de vorm van rollenspellen, demonstraties, microteaching, oefeningen, presentaties, begeleide practica rond lessen voorbereiden enzovoort. De preservice-praktijk of opdrachten die cursisten buiten het CVO en in het werkveld zelf uitvoeren, zijn daarnaast onder andere interviews, lesobservaties, lesvoorbereidingen, reflecties op eigen lesgeverprestaties en lesbesprekingen van geobserveerde lessen. De commissie is tevreden over deze variatie, en meent dat deze werkvormen ook aansluiten bij de opleidings- en moduledoelstellingen, en bij het didactisch concept. Men kiest voor contactonderwijs om het leerprincipe van 'confronterende dialoog' ten volle aan bod te laten komen. De commissie stelt wel dat de aandacht voor onderwijsvormen die inspelen op recente onderwijsontwikkelingen kan worden vergroot. Zo stelt zij dat de verdere ontwikkeling van het gecombineerd onderwijs en het aanbieden van deze onderwijsvorm als keuzemogelijkheid in bepaalde modules, de studeerbaarheid en de tijdsautonomie voor hogeschoolde instroomcursisten zouden kunnen verhogen.

De opleiding gaat volgens de commissie op een efficiënte manier om met de groepsindeling. Er worden grote groepen voor de eerder theoretische modules gecreëerd, waardoor kleine groepen kunnen gevormd worden voor de praktijkmodules, en er wordt ruimte gemaakt voor intensieve interactie en reflectie. De heterogeniteit in de groepen blijft hoe dan ook groot. De meeste cursisten wijzen er wel op dat de meerwaarde hiervan zeker en vast opweegt tegen het nadeel. Zo waarderen ze het contact met de verschillende didactische werkvormen en de zeer gedifferentieerde insteek. Een nadeel is dat het tempo van sommige lessen vaak niet helemaal aansluit op de achtergrondkennis van de cursist. De commissie waardeert het tot slot dat de opleiding met gevarieerde werk- en leermiddelen aan de slag gaat, zoals de portfolio en het gebruik van het elektronisch leerplatform.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

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

De opleiding hanteert onderscheiden toetsings- en evaluatievormen voor de theoretische modules en de praktische modules, waarbij men nog een opsplitsing maakt tussen opleidings- en preservice-praktijk. Voor de theoretische modules maakt de opleiding gebruik van schriftelijke geslotenboekexamens ('Didactische competentie algemeen') en schriftelijke openboekexamens ('Leerkracht en verantwoordelijkheden'), al dan niet aan de hand van een casus ('Begeleiding'). De opleidingspraktijk wordt geëvalueerd aan de hand van permanente evaluatie ('Communicatie en overleg', 'Didactische competentie praktijkinitiatie'), productevaluatie ('Didactische competentie praktijkinitiatie') en peer-evaluatie (bijvoorbeeld bij 'Didactische competentie praktijkinitiatie'). De preservice-praktijk wordt voornamelijk geëvalueerd aan de hand van productevaluatie of een presentatie ('Onderwijs en maatschappij', 'Psycho-pedagogische competentie', 'Begeleiding'). Hoewel deze toetsvormen soms weinig competentiegericht zijn en de opleiding dit zelf vooropstelt, zijn zij volgens de commissie wel in staat om de beoogde doelstellingen in deze modules te evalueren.

De algemene informatie met betrekking tot toetsing en evaluatie (procedures) is opgenomen in een evaluatiereglement, dat deel uitmaakt van het centrumreglement en beschikbaar is op de website. Meer specifieke informatie over toetsingsvormen en evaluatiecriteria is terug te vinden in de modulefiches (beschikbaar op de website en in de syllabi). Zoals vermeld worden deze fiches opgesteld in het moduleoverleg. De opleiding organiseert de examens in de laatste drie weken van elk semester. De commissie heeft vastgesteld dat voor modules met veel theoretische leerstof de opleiding ook tussentijdse examens organiseert. De opleiding laat toe dat examenvragen variëren van lector tot lector, zolang de slaagkansen van de cursisten daarmee

niet worden aangetast. Daartoe worden examenvragen steeds op haalbaarheid en relevantie gecheckt bij collega's. De commissie is van mening dat de evaluatieprocedures en criteria goed zijn uitgewerkt. Daarnaast meent zij dat de opleiding snelle en efficiënte feedback voorziet bij de evaluaties. Het dient opgemerkt dat voor de modules 'Didactische competentie oefenlessen' en 'Didactische competentie stage' een aangepast evaluatieprotocol gehanteerd wordt, omdat hier meerdere/wisselende lectoren bij betrokken zijn. Lectoren gebruiken er dezelfde scoringswijzen en puntenverdeling, en plegen bij twijfel onderling overleg. Onder meer daarom worden ook bij de module 'Didactische competentie oefenlessen' twee pedagogen ingeschakeld, die samen met de vakdidactici de lesvoorbereidingen en de oefenlessen mee becommentariëren en beoordelen.

Voor de stage dient de cursist een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP, i.e. portfolio) op te stellen, gebaseerd op de feedback uit de voorgaande modules (voornamelijk 'Didactische competentie oefenlessen') en gericht op de basiscompetenties. De stagebegeleider ondersteunt de cursist in het formuleren van werkpunten in functie van die basiscompetenties. Tijdens het stagebezoek zal de stagebegeleider dit observeren en de cursist hierover feedback geven. Bij de eindbeoordeling van de module 'Stage' is het realiseren van het ontwikkelingsplan mee bepalend. De commissie stelt dat de POP's professioneel van opzet zijn, en dat cursisten voorzien worden van adequate feedback door lectoren en begeleiders. Daarnaast heeft ze vastgesteld dat de beoordeling door de mentor is gesystematiseerd door middel van een checklist. Wat haar eveneens positief stemt, is het gegeven dat er in de stagemappen en POP's ruim aandacht is voor attitudevorming en reflectie over de eigen onderwijservaring tijdens de stage.

De commissie stelt dat er sprake is van een professionele manier van toetsen en beoordelen, maar dat het competentiegericht evalueren nog te beperkt aanwezig is doorheen de gehele opleiding. Hoewel de beoordeling van de stage wel al competentiegericht is, meent de commissie dat het competentiegericht toetsen in functie van een 'beroepsopleiding' verder moet worden uitgebouwd. Daarnaast is zij van oordeel dat de kwaliteit van de toetsingsinstrumenten en het niveau van de evaluaties en opdrachten voldoen. Tot slot bleken de cursisten tevreden over zowel het niveau als de vorm van de evaluatie.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als voldoende.

De opleiding houdt zich aan de decretale toelatingsvoorwaarden. Zij heeft een goed zicht op de cursisteninstroom. Wat het diploma betreft, kunnen drie groepen worden onderscheiden: cursisten met een diploma hoger onderwijs, cursisten met een diploma secundair onderwijs en cursisten zonder diploma secundair onderwijs. Deze laatsten dienen een opstapmodule te volgen voor ze de eigenlijke lerarenopleiding kunnen aanvatten. Daarnaast zijn er in de opleiding op basis van de vooropleiding geen onderscheiden trajecten georganiseerd. Het is de commissie wel opgevallen dat een groot deel van de cursisten een technische achtergrond heeft, en dat de huisvesting van de opleiding in een technische middelbare school en het inzetten van de daardoor aanwezige infrastructuur goede opportuniteiten bieden voor deze groep.

Bij aanvang van de opleiding worden de cursisten gescreend op hun vooropleiding, leservaring, onderwijsbevoegdheid en competenties wat taalvaardigheid en ICT betreft. Cursisten met een achterstand doorlopen een screening 'schriftelijke taal', op basis waarvan de opleiding ook de achterstand in ICT wil opsporen. In de opstapmodules 'Taalvaardigheid' en 'Algemene vorming' krijgen ook ICT-vaardigheden grote aandacht. Doordat deze modules in gecombineerd onderwijs worden aangeboden, is het mogelijk cursisten aan te zetten of te verplichten tot het gebruik van

ICT. Bij de start van andere modules die in gecombineerd onderwijs worden aangeboden, wordt eerst een opportuniteitsonderzoek afgenomen dat de specifieke ICT-noden in kaart moet brengen en waaraan in een remediëringssessie wordt gewerkt.

Inzake ervaring voor de klas wordt slechts beperkt gedifferentieerd in de opleiding. Cursisten met een professionele lesopdracht kunnen deze voor hun stage inzetten en op die manier de combinatie werken-leren meer haalbaar maken. Voor deze cursisten bestaat wel een aangepast traject (cursist-lesgever), dat hen toelaat de opleiding in drie semesters af te ronden. Zij kunnen namelijk deelvrijstellingen aanvragen voor sommige onderdelen van de opleidingspraktijk, in de modules waar dit het zwaarste doorweegt ('Didactische competentie stage', 'Didactische competentie oefenlessen' en COM – COOV). Deze faciliteiten maken het voor hen mogelijk om zowel in het eerste als het tweede semester van een schooljaar in te stappen, en een stagemodule van maximaal zestien uur zelfstandige stage en minstens vier uur begeleide stage te volgen. De opleiding ziet ook de volgende voordelen aan deze optie: de evaluatie berust volledig bij de SLO van het CVO – zoals bij andere cursisten – en de school waar de cursist is tewerkgesteld, fungeert als stageplaats en is enkel via een stagecontract met het CVO verbonden. Cursisten-lesgevers die dit trajectvoorstel niet verkiezen, kunnen toch dezelfde voordelen genieten. In functie van de eigen beschikbaarheid kan de cursist ook voor een traject van vijf semesters of langer kiezen.

Om eerder opgedane ervaring en kwalificaties te kunnen inzetten, beschikt de opleiding ook over EVC/EVK-procedures. Bij EVC moet de cursist via zijn functieomschrijving of verklaring van zijn werkgever aantonen dat hij de nagestreefde competenties al doende verwierf in een educatieve omgeving. Voor EVK moet een cursist aantonen dat hij de competenties, leerdoelen en leerinhoud al eerder verwierf via een andere opleiding. Het diploma op zich volstaat dus niet; per module moet de 'overlap' met het werkveld worden aangetoond. De commissie vindt dit vrijstellingenbeleid weinig helder, en het dient volgens haar dan ook meer geformaliseerd te worden. Zij stelde wel vast dat een goede inhoudelijke afweging tussen modules plaatsvindt en dat de lectoren dit zeker ernstig nemen, maar de wijze waarop dat gebeurt en de criteria die daarbij worden gehanteerd, zijn weinig transparant.

De commissie heeft vastgesteld dat er ten aanzien van cursisten zonder diploma secundair onderwijs in de opleiding een sterk engagement wordt genomen, niet enkel door de organisatie van de opstapmodule maar ook door een meer intensieve begeleiding doorheen de lerarenopleiding zelf. Dit resulteert in goede slaagcijfers van deze groep cursisten en wijst op zich tevens op de kwaliteit van het onderwijsproces.

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 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

De opleiding houdt ten eerste vast aan de door de overheid bepaalde kwalificaties wat het aanwerven van lectoren betreft. Naast de diplomavereisten is relevante ervaring in het werkveld een kritische factor in het aanwervingsbeleid. Indien lectoren relevante vakexpertise of ervaring hebben, worden ze vaak naast hun lesopdracht ingezet in andere functies in de opleiding, bijvoorbeeld met betrekking tot taalbeleid, mentoraat of internationalisering. De trajectbegeleiding valt onder de verantwoordelijkheid van de adjunct-directeur, die hiervoor samenwerkt met de administratieve medewerkers van het secretariaat. De administratieve medewerkers ondersteunen de opleiding met de cursistenadministratie, en staan in voor de bewaring en reservering van didactische hulpmiddelen en de lokaalbezetting.

De aanvangsbegeleiding voor nieuwe lectoren bestaat uit een informeel informatiemoment, het ontvangen van een indiensttredingsdossier en begeleiding door een collega via een peter- en metersysteem. Het indiensttredingsdossier omvat een algemeen reglement voor het personeel, een functiebeschrijving, de functionerings- en evaluatiecyclus van het CVO, en het evaluatiereglement. Wat benoemingen betreft, past het CVO de regelgeving wat tijdelijke aanstellingen van doorlopende duur en vaste benoemingen voor het personeel van het gesubsidieerd onderwijs betreft, toe.

De specifieke lesopdracht van een lector is vastgelegd in zijn/haar taakinvulling. Deze bestaat meer specifiek uit een functiebeschrijving, instellingsgebonden taken en opdrachten (bijvoorbeeld infodagen en stagebegeleiding), beleidsondersteunende taken en persoonlijke doelstellingen (zoals het ontwikkelen van nieuwe onderwijsselementen en een actieve participatie aan projecten van de School of Education). De functiebeschrijvingen bevatten naast de taken, instellingsgebonden opdrachten, de wijze waarop taken en opdrachten moeten uitgevoerd worden, en de rechten en plichten inzake permanente vorming en nascholing ook de afspraken die gemaakt werden naar aanleiding van een vorig functioneringsgesprek, en de interne samenwerkingsverbanden die bestaan en waarbij het personeelslid betrokken is. Studiebegeleiding behoort tot het takenpakket van iedere lector.

De functionerings- en evaluatieprocedure van de SLO krijgt in eerste instantie vorm via de korte communicatielijnen binnen de opleiding, ook tussen lectoren en opleidingsverantwoordelijken of directie. Daarnaast zijn er functioneringsgesprekken, waarbij het welbevinden van de lectoren en verbeteringsprocessen aan bod komen. Ook de functiebeschrijvingen worden gebruikt als instrument om de medewerkers te begeleiden, te motiveren en de kwaliteit te handhaven. Gaandeweg kunnen dan ook aanpassingen in de functiebeschrijvingen worden aangebracht in samenspraak met het personeelslid. Naast functioneringsgesprekken voorziet de opleiding ook

evaluatiegesprekken in haar functionerings- en evaluatiecyclus. De opleiding geeft aan met een evaluatiegesprek een appreciatie te willen uitdrukken voor het functioneren van het personeelslid.

Het professionaliseringsbeleid van de opleiding focust zich op verplichte nascholing en professionalisering voor alle personeelsleden met een permanente opdracht. De professionaliseringsactiviteiten van een lector/medewerker worden opgenomen in het individuele personeelsdossier en worden besproken tijdens functioneringsgesprekken. Hoewel men geen specifieke eisen stelt aan lectoren met betrekking tot nascholing heerst de overtuiging dat het engagement van lectoren leidt tot een regelmatige navorming. De opleiding waakt ook over de relevantie van professionaliseringsactiviteiten voor de betreffende personeelsleden. Vaak wordt ook in overleg met de collega-lectoren actief gezocht naar een personeelslid dat zich wil professionaliseren in een domein waar men in de opleiding nood aan heeft. Intern worden in de modules regelmatig gastsprekers ingeschakeld, waarbij men streeft naar kennisoverdracht naar de lectoren van de eigen opleiding. Daarnaast betreft de opleiding de lectoren ook bij leergemeenschappen die worden georganiseerd door de School of Education. Deze hebben als doel een verdere professionele ontwikkeling van de lerarenopleidingen mogelijk te maken, en zijn tevens een forum voor het uitwisselen van kennis en het gezamenlijk ontwikkelen van didactisch materiaal.

Bij indiensttreding worden nieuwe medewerkers ook geïnformeerd over de mogelijkheden tot verdere professionalisering en specialisatie. De functioneringsgesprekken geven een lector de mogelijkheid en de opleiding een kans om over te gaan tot een wisseling of heroriëntatie van opdracht.

In de opleiding wordt een beperkt aantal overlegmomenten vast ingepland. Elk schooljaar worden minstens vier formele lectorenvergaderingen gepland, namelijk de startvergadering eind augustus, één samenkomst eind juni en telkens één vergadering in het midden van elk semester. Daarnaast is er het moduleoverleg, dat alle betrokken lectoren samenbrengt om onderwijskundige punten af te stemmen, zoals de syllabus en examenvragen. Om de twee à drie jaar komen lectoren ook samen om de opleiding in haar geheel onder de loep te nemen, wat leidt tot verder overleg en eventueel verbeteracties.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

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

Hoewel de opleiding aangeeft dat het niet altijd eenvoudig is om lectoren te vinden die voldoen aan de eisen, stelde de commissie vast dat zij beschikt over een vast kernteam van lectoren die bijdragen aan de stabiliteit en kwaliteit van de opleiding. Bij de nieuw aangeworven personeelsleden is het verloop groter. De commissie is van oordeel dat de begeleiding van het personeel bij indiensttreding een sterk element is in de SLO. De begeleiding van het personeel in zijn onderwijskundige opdrachten wordt bij indiensttreding adequaat gedragen door de collega-lectoren, die de nieuwe lector wegwijzen in de doelstellingen, inhouden en werkvormen, maar hem/haar ook nog begeleiden in de functionerings- en evaluatiecyclus. In het geval van problemen kan de lector in de eerste plaats terecht bij de opleidingsverantwoordelijke.

De commissie is van oordeel dat het personeel dat ingezet wordt in de SLO over voldoende deskundigheid beschikt, onder meer door het feit dat lectoren de lesopdracht in de opleiding vaak combineren met een tweede baan in het afnemende veld. De commissie meent dat deze combinatie voor relevante ervaring en expertise in het lectorenkorps zorgt. Vooral voor de module

'Didactische competentie oefenlessen' worden mensen met beroepservaring in het onderwijs ingezet. Daarnaast worden gastsprekers uit het onderwijs ingezet om extra expertise binnen te halen. Dit zijn vaak sprekers uit het Centrum Leerlingenbegeleiding of uit Vonk, maar ook leerkrachten secundair onderwijs. Wat de internationale contacten van het personeel betreft, nam de opleiding deel aan het Europese project E for ET.

Hoewel de opleiding beschikt over een duidelijke aanwervings- en professionaliseringsprocedure, meent de opleiding dat deze voor verbetering vatbaar is. In het bijzonder dient de aanwerving meer te gebeuren in functie van de nodige onderwijskundige en vakdidactische expertise waar in de opleiding nood aan is. De commissie meent ook dat het professionaliseringsbeleid meer gericht moet zijn op de noden van de opleiding. De opleiding beschikt niet over duidelijke prioriteiten ten aanzien van professionalisering op school- of individueel niveau. De commissie waardeert het wel dat men in de opleiding lectoren steeds op de hoogte houdt van het nascholingsaanbod en nascholing actief aanmoedigt. Daarnaast meent de commissie dat de relatie tussen de module-evaluatie en het personeelsbeleid, onder meer met betrekking tot het functioneren van de lectoren, moet worden verhelderd. Er zijn momenteel geen formele en systematische evaluatiegesprekken, en de opleiding beschikt niet over een opvolgingsprocedure. Ad hoc vinden wel functioneringsgesprekken plaats, maar dit zijn geen evaluatiegesprekken die aanleiding kunnen geven tot sancties.

De commissie stelde vast dat de vergadercultuur van de opleiding eerder informeel van aard is. Zij waardeert het wel dat, in combinatie met de eerder informele overlegmomenten, toch zowel lectorenvergaderingen als moduleoverlegmomenten systematisch worden ingepland. Lectoren hebben hierbij zelf inbreng in de agenda en kunnen ook tijdens de vergadering zelf nog nieuwe topics aanreiken. De open overlegcultuur kenmerkt ook de semestriële individuele bevraging tussen de opleidingsverantwoordelijke en iedere lector met betrekking tot de invulling van de lesopdracht.

De commissie is van oordeel dat de lectoren ondanks hun beperkte opdrachten betrokken zijn bij de opleiding en goed in teamverband functioneren. Ze is verder van mening dat de combinatie van formele en informele overlegmomenten daarin een cruciale rol speelt. Doordat de lectoren aan meerdere modules verbonden zijn, is het volgens de commissie ook mogelijk om aan intensief en efficiënt moduleoverleg te doen. Dit aspect draagt volgens hen ook bij tot de vlotte en adequate begeleiding van nieuwe collega's. De commissie is in het bijzonder positief over de grote betrokkenheid van lectoren ten aanzien van de cursisten en de vlotte toegankelijkheid voor vragen.

Het lectorenkorps wordt via het open overleg ook betrokken in het beleid van de opleiding. In 2009 werden de lectoren bijvoorbeeld actief betrokken bij de opstelling van de opleidingsvisie. In mei 2011 zullen zij bespreken of deze visie moet worden bijgestuurd naar aanleiding van feedback van cursisten, het werkveld en de onderwijsontwikkelingen.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

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

De opleiding telt negentien personeelsleden die instaan voor de Specifieke lerarenopleiding. Van hen zijn er twaalf universitair geschoold en hebben er vier een diploma hoger onderwijs van het lange type. Zo goed als alle personeelsleden hebben een lerarenopleiding genoten. De opleiding zet daarnaast ook gastsprekers in voor het verzorgen van verscheidene modules. Een aantal medewerkers wordt tevens ingeschakeld voor beleidsondersteunende opdrachten.

of instellingsgebonden taken. Elf van de negentien lectoren zijn vakdidactici, die op basis van de samenstelling van de oefenlessengroepen specifiek worden aangetrokken.

Wat de cursistenbegeleiding en trajectbegeleiding betreft, is er volgens de commissie nood aan een herverdeling of installatie van een aantal specifieke taken in de opleiding. Ze verwijst hierbij specifiek naar het vrijstellingenbeleid, waarin duidelijke regels en criteria ontbreken, en waarin de ombudsfunctie en het toekennen van vrijstellingen door eenzelfde persoon worden verzorgd. De commissie stelde dan ook vast dat de functie van een ombudspersoon voor de cursisten op opleidingsniveau ontbreekt, wat zij samen met de cursisten als een minpunt beschouwt. De commissie heeft in dat kader dan ook twijfels bij de begeleiding van eventuele probleemcursisten of van betwistingen van evaluaties.

Geen enkel personeelslid is voltijds aangesteld, maar negen van de negentien lectoren worden minimaal halftijds ingeschakeld. De commissie waardeert het dat de opleiding personeelsleden een zo groot mogelijke aanstelling in de opleiding geeft om voldoende betrokkenheid en gedragenheid te garanderen. De lectoren vakdidactiek hebben wel een kleine aanstelling in de opleiding, die zij combineren met een opdracht in het onderwijs. Om een concrete afstemming met het werkveld te verzekeren met betrekking tot de praktijkopdrachten worden zij ingeschakeld, omdat zij voldoende voeling hebben met het werkveld van het voltijds secundair onderwijs. Er wordt dan ook gekeken naar een specifieke HOKT- of BSO-diplomerings. De commissie waardeert het dat de opleiding naast deze personeelsleden met een kleine aanstelling ook beschikt over een vaste kern personeelsleden met een iets grotere aanstelling, die de opleiding kan dragen.

De leeftijd van de medewerkers ligt tussen 25 tot 57 jaar. Het merendeel van de medewerkers behoort tot de leeftijdscategorie 40 tot 57 jaar. Dit zorgt echter niet voor een scheve verhouding in de leeftijdspiramide. De commissie is dan ook van mening dat het personeelsbestand op het vlak van leeftijd erg evenwichtig is. Ook de man-vrouwratio, met een aantal van respectievelijk negen en elf, beoordeelt de commissie als zeer evenwichtig.

De omvang van het personeelsbestand in de opleiding is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Dit hangt onlosmakelijk vast aan de stijging in het cursistenaantal in de Specifieke lerarenopleiding. Naast nieuwe aanwervingen wil de opleiding dit opvangen door minder lectoren in te zetten in de theoriemodules in de beginfase van de opleiding, en meer voor de modules waarin de opleidingspraktijk een belangrijke rol speelt. Zo wordt voor de stagemodule één lectoruur per zeven cursisten voorzien. De toegekende lestijden zijn op die manier voldoende voor de organisatie van de opleiding en de omkadering. De commissie is dan ook van oordeel dat de kwantiteit in personeelsleden voldoet om de kwaliteit van de opleiding te waarborgen. Desondanks stelde zij vast dat de werkbelasting bij personeelsleden aanzienlijk is, en dat het aantal beschikbare personeelsleden slechts nipt volstaat om de opleiding vorm te geven. Zij waardeert de inspanningen van het centrum om de lestijden in te zetten op een manier die de organisatie, omkadering en kwaliteit van de opleiding ten goede komen.

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.

Het CVO heeft binnen de scholengroep een zelfstandig te beheren budget, en binnen die begroting heeft de SLO een eigen budget, dat wordt beheerd door de opleidingsverantwoordelijke en de directeur. Zij overleggen over het investeringsbeleid en de budgettering van de Specifieke lerarenopleiding. Bij uitzonderlijke omstandigheden of overschrijdingen van het budget wordt bij het Inrichtend Comité van het Volwassenenonderwijs (ICVO) een aanvraag ingediend. Dat zal zich uitspreken over het feit of de extra uitgave al dan niet verantwoord is voor het CVO. Via de cursistencentrumraad en de cursistenopleidingsraad kunnen cursisten participeren aan het beleid rond materiële voorzieningen en faciliteiten. Het verslag van hun overlegmomenten wordt via het elektronische leerplatform ter beschikking gesteld aan alle cursisten en lectoren. Zij zijn tevreden over de beschikbare materiële voorzieningen.

De commissie kreeg tijdens het visitatiebezoek een duidelijk beeld van de materiële voorzieningen waarover de opleiding beschikt. De campus is vlot bereikbaar met de wagen – er is voldoende parking voorzien – en met het openbaar vervoer, en het station ligt op wandelafstand. Ondanks de relatieve ouderdom van de gebouwen zijn deze goed uitgerust en voldoen ze volgens de commissie aan de noden van de cursist. De SLO wordt georganiseerd in de lokalen, werkplaatsen en labo's van het voltijds secundair onderwijs van het VTI Aalst. De commissie stelde vast dat het CVO gebruik kan maken van de goed uitgeruste leslokalen met een data- en overheadprojector, labo's, geschikt voor de verschillende studiegebieden van het technisch en beroepsonderwijs, (draadloze) internettoegang, computerlokalen (met vijftien tot twintig pc's) met datapjector, een cafetaria, een secretariaatsruimte met lectorenhoek, vergaderlokalen, een EHBO-lokaal en parkinggelegenheid. Voor de SLO betekent de locatie een extra troef, omdat ze voor de cursisten een realistische werkomgeving kan creëren. Voor bijna alle praktijkvakken zijn naar de mening van de commissie de nodige lokalen voorzien. De commissie stelde ook vast dat, indien de opleiding geen ideale accommodatie ter beschikking heeft, bijvoorbeeld voor haartooi, ze de beschikbare middelen zo goed mogelijk inzet om hieraan tegemoet te komen.

De openingsuren van het secretariaat zijn optimaal ingesteld op de aanwezigheid van de cursisten. Ze kunnen er, net als lectoren, terecht voor de reservering van lokalen voor de oefenlessen en van didactische hulpmiddelen, dataprojectoren en laptops. Bij afwezigheid van lectoren communiceert het secretariaat dit via een sms naar de cursisten om snelle en eenduidige informatie te kunnen geven. Omdat de bibliotheek 's avonds niet geopend is, is deze minder toegankelijk voor de cursisten van het CVO. Voor de Specifieke lerarenopleiding wordt slechts beperkt gebruik gemaakt van deze bibliotheek. Specifiek voor de module 'Oefenlessen' wordt een aantal leerboeken geraadpleegd en vergeleken. Verder stellen de lectoren zelf literatuur en didactische hulpmiddelen ter beschikking van de cursisten. De commissie wil toch aandringen op een grotere inzet van de bibliotheek en de bekendheid ervan bij de cursisten, omdat ze van oordeel is dat deze kan bijdragen tot de kwaliteit van het onderwijs en de competenties van de cursisten.

De ICT-coördinator van het CVO zorgt voor de hardwareondersteuning; de ICT-ondersteuner van de opleiding kan lectoren praktisch verder ondersteunen. Het CVO VTI voorziet verder in een samenwerking met de scholengroep VTI en een afdrukdienst voor onder andere cursussen en syllabi. Bestellingen kunnen zowel via het elektronische leerplatform als via het secretariaat

worden geplaatst. Het CVO beschikt over een elektronisch leerplatform, Moodle. Lectoren die in de aanvangsmodule staan, tonen de cursisten hoe ze er de schoolkalender, de wegwijzer met praktische afspraken, het cursistenreglement en het evaluatiereglement kunnen terugvinden. Moodle geeft ook de opleidingsgebonden informatie weer.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als voldoende.

De doelen van de opleiding op het vlak van studie- en cursistenbegeleiding zijn gebaseerd op deze van het CVO, zoals ze beschreven staan in het aspect 'zorg voor cursisten' in het centrum-werkplan. De Specifieke lerarenopleiding nam deze doelstellingen verder op in haar didactisch concept onder 'veilig leren' en focust in haar werkplan op 'zorg'. De studiebegeleiding in de opleiding omvat trajectbegeleiding en begeleiding bij het aanvragen van vrijstellingen, onthaalbegeleiding, een degelijke informatieverstrekking, administratieve ondersteuning, inhoudelijke studiebegeleiding via feedbacksessies, stagebegeleiding en uitstroombegeleiding.

De informatieverstrekking aan potentiële cursisten hieromtrent verloopt via verschillende kanalen, zoals infoavonden, de website, intakemomenten, een folder, informatie aan de balie, publiciteitscampagne en SID-in's. Er is tevens een jaarlijkse infodag (in de maand mei) van het CVO VTI. Bij de inschrijving wordt het traject van de cursist besproken. Nieuwe cursisten worden de eerste lesdag ontvangen door de opleidingsverantwoordelijke en de lectoren voor een informatiesessie, waarin de opleidingsvisie, de modulaire opbouw van het programma, het normtraject, vrijstellingenbeleid, het speciale traject voor de cursist-lesgever en het examenreglement worden toegelicht. Daarnaast zijn er een rondleiding op de campus en een ontmoeting met de cursisten-opleidingsraad. De alumni lieten de commissie weten dat de informatie rond de zwaarte van de opleiding beter gecommuniceerd moet worden tijdens dit ontmoetingsmoment. De cursisten ontvangen tijdens de lessen wel voldoende informatie over de doelstellingen, inhoud, werkvormen en evaluatie van de module, en sinds het schooljaar 2010-2011 worden ook de modulefiches toegelicht. De opleiding beschikt ook over een focusgroep voor generatiestudenten, waarin de moeilijke aanvang van de studie door cursisten wordt geanalyseerd om een beter zicht te krijgen op de oorzaken hiervan.

Gedurende de studieloopbaan van cursisten is er veel aandacht voor trajectbegeleiding, op initiatief van de opleiding of van de cursist, via een informatiegesprek of na overleg op de deliberatie, en via een afspraak met de opleidingsverantwoordelijke. De mogelijkheden voor studenten inzake individuele trajecten worden vergroot door de moduleorganisatie en het vrijstellingenbeleid van de instelling. De commissie oordeelt dan ook erg positief over dit beleid, en over de realistische en flexibele trajectbegeleiding, onder meer door de uitstekende informatievoorziening aan cursisten vanaf de start van de opleiding, bijvoorbeeld via de 'Wegwijzer'.

Ook ten aanzien van evaluatiemomenten is er flexibiliteit voor de cursisten. Zij krijgen voorafgaand aan het examen informatie over de examenvorm, het examenmoment en de te studeren leerstof, zowel tijdens de lessen als in de modulefiches. Omwille van de vaak drukke combinatie van studie, tewerkstelling en gezin is het voor sommige cursisten niet haalbaar om tijdens de geplande evaluatiemomenten aanwezig te zijn. Inhaalmomenten zijn dan mogelijk. In het eerste semester wordt in de module 'Psycho-pedagogische Competentie' stilgestaan bij studiemethodes en leerstijlen.

De deeltijdse coördinator van de opleiding staat onder meer in voor de begeleiding van cursisten inzake studie- en leerproblemen of studieadvies. De commissie is erg tevreden over de toegankelijkheid van de docenten. Cursisten gaven aan steeds bij hen terecht te kunnen met vragen of problemen, en voor ondersteuning bij opdrachten. Ook de feedbackcultuur in de opleiding is volgens de commissie een sterkte. Door de onmiddellijke feedback en de tussentijdse inlevermomenten bij grote opdrachten is een directe bijsturing van de cursisten mogelijk, wat zij waarderen. Ook na elke examenperiode is mondelinge feedback naar de cursisten mogelijk. Cursisten die niet geslaagd waren, gaan sowieso met de lector in gesprek. Hij tracht de cursist dan verder te begeleiden naar het hernemen van de module/het examen, en bespreekt tevens samen met de cursist zijn studiementaliteit en de slaagkansen die daaruit voortvloeien.

De opleiding besteedt ook aandacht aan de uitstroombegeleiding naar de arbeidsmarkt doorheen het programma. In de modules 'Onderwijs en maatschappij' en 'Leerkracht en verantwoordelijkheden' krijgen cursisten informatie over de job van leraar en de wetgeving rond de positie van de leerkracht. In de module 'Communicatie en overleg' krijgen cursisten informatie over en oefeningen rond solliciteren. Vacatures worden via het secretariaat bekendgemaakt.

De opleiding of het CVO richt geen psychosociale ondersteuning of een ombudsdienst in die optreedt in examengeschillen. Ze denken dit echter te kunnen opvangen met de korte communicatielijns cursist-lector-directie. De commissie wijst evenwel op de nood aan een ombudspersoon, zodat er geen sprake kan zijn van belangenvermenging bij problemen met cursisten of de betwisting van evaluaties.

De kwaliteit van de studiebegeleiding wordt bij de cursisten afgetoetst via de cursistenopleidingsraad, die in het schooljaar 2008–2009 werd opgestart. Indien nodig worden opmerkingen opgenomen en verwerkt in het verdere beleid op het vlak van studiebegeleiding. Het kan ook gebeuren dat deze heikele punten verder worden uitgespit in een focusgroep. Vanuit de cursistenopleidingsraad kwam zo al de suggestie om cursisten uit semester twee en drie een getuigenis aan startende cursisten te laten geven over het opleidingsprogramma (voornamelijk de preservice-praktijk), alsook de suggestie om in de module 'Didactische competentie oefenlessen' de cursisten-lesgevers – die vrijgesteld worden voor de module – aan te sporen om meer vanuit hun praktijkervaring te werken en praktische tips te geven aan cursisten bij het opstellen van lesvoorbereidingen en het uitwerken van oefenlessen.

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 kwaliteitsbeleid van de opleiding wordt aangestuurd vanuit het centrale beleid van het CVO, dat een eenduidige structuur voor de kwaliteitszorg tracht te implementeren. De centrale visie wordt uiteengezet in de visietekst rond 'Zorg voor kwaliteit'. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering en opvolging van de genomen beslissingen ligt bij de opleidingsverantwoordelijken. De kwaliteitscoördinator en het secretariaat van het CVO zorgen verder voor de nodige instrumenten, ondersteuning en advies. Het CVO laat zich voor haar interne kwaliteitszorg verder bijstaan door de adviserende kwaliteitsraad en een stuurgroep Kwaliteit per opleiding. In deze stuurgroepen worden principes, taken en bevoegdheden vastgelegd in een kwaliteitsplan, en worden centrale initiatieven voorbereid en opgevolgd. Ook de directeur en de kwaliteitscoördinator van het CVO nemen deel aan deze stuurgroepen, wat volgens de opleiding een link naar het algemeen beleid op het niveau van het CVO verzekert. De opvolging van de kwaliteit in het CVO gebeurt door de algemene kwaliteitsraad, die is samengesteld uit de directeur van het CVO, een externe deskundige en de kwaliteitscoördinator. Hij adviseert en volgt de realisatie van het centrumwerkplan op het vlak van kwaliteit op.

In de naloop van het ontwikkelen van de opleidingsvisie werd een bevraging georganiseerd onder de lectoren over het onderwijsproces. Dit vormde de aanleiding tot een sterkte-zwakteanalyse, die tijdens een lectorensamenkomst in 2009 vorm kreeg. Op basis van een SWOT-analyse, bevestigingen van cursisten en de doelstellingen vanuit het overkoepelende centrumwerkplan worden de strategische doelstellingen dan concreet uitgewerkt voor de SLO. Uit dit overleg kwamen ook verschillende verbeteringsplannen naar voren, die in overleg met de directie van het CVO, de opleidingsverantwoordelijke en kwaliteitscoördinator werden omgezet in prioriteiten voor de opleiding op basis van de SWOT-analyse, het centrumwerkplan en de opleidingsvisie. Deze gaven aanleiding tot de volgende zes strategische doelstellingen:

- Systematiseren van de cursistenbegeleiding, zodat cursisten zo kansrijk mogelijk het leertraject kunnen afleggen;
- Actualiseren en profileren van de 'rol van leerkracht als begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen' in het curriculum, zodat cursisten mee zijn met de meest moderne evoluties en methodieken in het onderwijsveld;
- Expliciteren benadrukken van de rol van 'leerkracht als opvoeder' in de SLO, zodat cursisten later als enthousiaste leerkrachten professioneel omgaan met zoekende jongeren, en met hun diverse leer- en leefzorgen op school;
- Het voeren van een preservice-opdrachtenbeleid door opdrachten intern af te stemmen, en door een partnership uit te bouwen met stagescholen en andere externe partners, zodat de leerkansen vanuit de preservice-praktijk opdrachten optimaal worden benut;
- De rol van 'leerkracht als lid van een schoolteam' in het curriculum expliciteren en versterken, zodat cursisten zich ontwikkelen tot enthousiaste en professionele teamspelers;
- Cursisten voorbereiden op de eerste confrontatie met de onderwijspraktijk, zodat hun enthousiasme en interesse voor leerlingen het blijven halen op de (plan)last van de job.

De acties om deze strategische doelen inzake kwaliteitszorg te realiseren, ontstaan steeds in samenspraak met de lectoren binnen een ZER-groep, samen met de opleidingsverantwoordelijke en de kwaliteitscoördinator. Momenteel zijn de acties vastgelegd in het actieplan voor de Specifieke lerarenopleiding. Dit wordt jaarlijks bijgesteld na evaluatie van de gerealiseerde acties en doelen. De maandelijkse stuurgroep Kwaliteit voor de SLO moet de opvolging van de acties verzekeren. Ze ontwikkelt ook verdere initiatieven, bereidt bevestigingen voor en bespreekt de resultaten ervan. Deze kunnen tevens een invloed hebben op het actieplan.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

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

Het kwaliteitsbeleid in de SLO kreeg vorm vanaf 2007, naar aanleiding van het decreet volwassenenonderwijs en het kwaliteitsdecreet. Om op een meer georganiseerde manier aan kwaliteitszorg te doen, werd onder meer een kwaliteitscoördinator aangesteld en werd het functieprofiel van de opleidingsverantwoordelijke aangevuld met de verantwoordelijkheid rond kwaliteitszorg. De commissie heeft echter vragen bij de systematiek van de kwaliteitszorg en vindt dat het formele karakter ervan dient te worden versterkt. Het CVO neemt ook deel aan de initiatieven van het Expertisenetwerk School of Education, zoals de projectgroep Kwaliteitszorg, en ontvangt pedagogische begeleiding van het VDKVO (Vlaamse Dienst van het Katholiek Volwassenenonderwijs). De commissie waardeert het dat men hiermee het kwaliteitsraamwerk van het CVO en de opleiding wil verstevigen en verankeren.

Evaluaties gebeuren binnen het CVO onder meer in de vorm van quick scans, enquêtes en 'echo-kamers' bij cursisten en alumni. Om input voor het kwaliteitsbeleid van de SLO te verzamelen, worden bevragingen ontwikkeld, uitgevoerd en verwerkt. Het gaat om bevragingen bij startende cursisten (jaarlijks), bevraging van de modules (eenmaal per semester), bevraging van de cursistenopleidingsraad (minstens eenmaal per jaar) en een bevraging bij afhakers (eenmaal per semester). De gegevens worden verzameld door een secretariaatmedewerker, die tevens een eerste verwerking voorziet. De resultaten worden dan besproken met de opleidingsverantwoordelijke en teruggekoppeld naar de betrokkenen. Dit kan er mede voor zorgen dat het actieplan van de opleiding (cf. infra) wordt bijgestuurd.

Naast de bevraging over de modules en de enquêtes bij beginnende cursisten en afhakers organiseert de opleiding geen metingen waarbij personeel of cursisten systematisch worden betrokken. De opleiding heeft de intentie om meer in te zetten op het bevragen van alumni en werkveld, het organiseren van cursistenraden en studietijdmetingen. Daar geen van deze intenties al omgezet is in acties, moet de commissie besluiten dat de evaluatie van resultaten erg vrijblijvend gebeurt. Dit maakt dat de systematiek van de bevragingen niet duidelijk is, en dat men de wijze waarop de informatie wordt verwerkt tot onderwijsverbeteringen onvoldoende transparant is. De commissie merkt daarnaast op dat een bevraging van het eigenlijke curriculum nog steeds ontbreekt.

Op basis van de aanwezige intenties en plannen ten aanzien van kwaliteitszorg, en de grote betrokkenheid van de personeelsleden hierbij besluit de commissie dat de opleiding de nood aan kwaliteit en kwaliteitszorg als een prioriteit beschouwt. Ook de bereidheid om kwaliteitszorg sterker te ontwikkelen in de SLO is aanwezig, al is er nog werk aan het expliciteren van de verantwoordelijkheden. Ook stelt de commissie zich met betrekking tot deze meet- en actieplannen vragen bij het ontbreken van toetsbare streefdoelen. De commissie heeft ook kunnen vaststellen dat de opvolging of vaststelling van streefdoelen in de regel wordt overgelaten aan de individuele lectoren, en dat terugkoppeling of expliciete verantwoording naar de opleidingsdirectie niet systematisch en formeel plaatsvindt. Om de verdere systematiek en het formele karakter van de kwaliteitszorg te waarborgen, is de commissie van mening dat de mentoren tevens nauw en systematisch zouden moeten betrokken worden bij de bevragingen en de resultaten. Een belangrijke fase van de opleiding vindt immers plaats in de school waar de cursist onder toezicht van de mentor staat.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

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

Het kwaliteitsbeleid van de opleiding richt zich zowel op kwaliteitsborging als kwaliteitsverbetering. Het CVO en ook de Specifieke lerarenopleiding hebben in het verleden steeds verbetermaatregelen geformuleerd, ten gevolge van aanbevelingen gegeven tijdens doorlichtingen en opmerkingen die voortvloeiden uit de uitgevoerde bevestigingen (zie facet 5.1). De commissie stelde vast dat het CVO de aanbevelingen uit het inspectieverslag van de doorlichting CVO VTI Aalst in het schooljaar 2003–2004 opvolgde en omzette in verbetermaatregelen. Zo werd er een centrumwerkplan uitgewerkt op basis van de EFQM-structuur en werden functiebeschrijvingen ontwikkeld voor de opleidingsverantwoordelijken.

De concretisering, invulling van acties en de realisaties van het actieplan van de opleiding worden tijdens elke lectorenvergadering besproken. Hoewel de opleiding met regelmaat verbeteracties opzet, bijvoorbeeld op basis van feedback uit de 'echokamer', meent de commissie wel dat de opleiding nood heeft aan een verdere formalisering van het kwaliteitszorgsysteem. Hierbij dienen volgens haar ook duidelijke prioriteiten te worden vooropgesteld.

De commissie stelde vast dat de verbetercyclus (plan-do-check-act) zichtbaar is in de opleiding. Er wordt ook bewust met deze structuur gewerkt. In de planningsfase zijn de volgende initiatieven opgenomen: het uitschrijven van de opleidingsvisie – geënt op de visie van het Centrum voor Volwassenenonderwijs –, het formuleren van de strategische en operationele doelstellingen, het bepalen van prioriteiten in het actieplan, het aanduiden van verantwoordelijken voor de ZER-groep, moduleverantwoordelijken, verantwoordelijken voor de themagroepen, en het bestaande lectorenoverleg structureren met vaste agendapunten (onder andere het actieplan SLO, moduleoverleg en het verslag van de cursistenopleidingsraad). In de DO-fase vinden we de volgende elementen terug: het uitvoeren van de geplande acties – vaak met snelle feedback – en het up-to-date houden van het actieplan van de SLO door de acties en/of timing elk schooljaar te herbekijken en eventueel aan te passen. De CHECK-fase bestaat uit het hanteren van actielijsten, evalueren van (non-)realisaties, checken of gesignaleerde knelpunten zijn opgelost en het doorgeven van feedback. De commissie meent wel dat de uitvoering van deze check-fase niet systematisch gebeurt. De controle over de uitvoering van verbetermaatregelen is zeker voor verbetering vatbaar. De ACT-fase ten slotte wordt geconcretiseerd in volgende acties, zoals het opvolgen van feedback en bespreken van resultaten in de cursistenopleidingsraad en het lectorenoverleg, het evalueren en bijsturen van het actieplan, en het bewaren van de formele en informele overleg- en feedbackstructuren.

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.

In het CVO worden overlegorganen georganiseerd op verschillende niveaus, die de verschillende actoren in de opleiding betrekken bij kwaliteitszorg in het algemeen en de totstandkoming van het ZER in het bijzonder. Er zijn bijvoorbeeld de raden op het niveau van het CVO, namelijk het Dirvo (wekelijks overleg met de directie en adjunct-directies), de Dirvo-staf (minimaal maandelijks overleg tussen directie en secretariaatmedewerkers) en de algemene kwaliteitsraad

(maandelijks overleg tussen de directie van het CVO, de kwaliteitscoördinator en de externe coach /expert rond kwaliteitszorg vanuit een hogeschool).

De terugkoppeling van de bevragingen, de informatie vanuit de cursistenopleidingsraad en het actieplan worden tijdens het lectorenoverleg besproken. Daarnaast worden lectoren ook bij kwaliteitszorg betrokken via de specifieke themagroepen, bijvoorbeeld rond het 'cursistvolgsysteem (ICT/Inhoudelijk)', 'attitude evaluatie (pedagogische en juridische invalshoek)', 'e-learning/blended learning' en het schrijven van het zelfevaluatie-rapport. Ook via de cursistenopleidingsraad en de 'echokamer' met werkveldvertegenwoordigers worden de lectoren structureel betrokken, zodat zij op de hoogte zijn van de suggesties die de cursisten naar voren brengen, feedback krijgen over leerinhouden en modules, en de evoluties in het werkveld kunnen volgen. Daarnaast is er individueel contact tussen de lectoren en de opleidingsverantwoordelijke, die feedback verzamelt en lectoren aanzet om deze feedback om te zetten naar verbeteracties in de opleiding.

De secretariaatmedewerkers zijn bij de kwaliteitszorg van de opleiding betrokken via de cursistenopleidingsraad en via de verwerking van de bevragingen (cursisten, afhakers...). Ze zijn tevens aanwezig op de deliberaties en de proclamatie. Elk jaar bespreekt de opleidingsverantwoordelijke vóór de inschrijvingsperiodes eventuele wijzigingen in de opleiding, opdat de medewerkers van het secretariaat op de hoogte zijn en correcte informatie kunnen verschaffen aan cursisten.

Ook de cursisten worden op verschillende manieren betrokken bij de opleiding. Zo is er ten eerste de focusgroep Starters, die heterogeen is samengesteld volgens onderwijservaring, leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en gekozen traject. In deze focusgroep wordt bijvoorbeeld gepolst naar de tevredenheid over de informatie bij de start van de opleiding, de opstart, vrijstellingen en de studiebegeleiding. In de cursistenopleidingsraad en via opstartcursisten wordt nagegaan of de acties die hieruit volgden, het gewenste effect hadden. Die cursistenopleidingsraad is een tweede orgaan waarin cursisten betrokken worden bij de opleiding. Deze raad komt tweemaal per semester samen onder leiding van de opleidingsverantwoordelijke. Cursisten worden er systematisch aangezet tot het participeren aan de kwaliteitszorg van de opleiding. Cursisten kunnen agendapunten voordragen via de cursistenvertegenwoordigers en kunnen vervolgens de verslagen van de raad opvragen via het elektronische leerplatform. De commissie waardeert de grote betrokkenheid van de cursisten bij de opleiding en de kwaliteitszorg. Deze wordt ook vergroot door het goede contact tussen lectoren en cursisten, die hun opmerkingen en suggesties altijd kwijtkunnen aan de lectoren.

Alumni worden volgens de commissie beperkt betrokken bij de opleiding. Cursisten worden aan het einde van de opleiding wel bevraagd via een schriftelijke vragenlijst, maar na het afstuderen worden zij niet meer gecontacteerd. Alumni worden wel betrokken bij de opleiding via onderwijsvacatures – indien ze dat wensen – en worden uitgenodigd op studieavonden of bijscholingen. Daarnaast wordt na één jaar en na vijf jaar afstuderen ook een bevraging gehouden over de tevredenheid over de tewerkstelling en de feedback ten aanzien van de opleiding. Cursisten die werkzaam zijn in secundaire scholen waar cursisten stage lopen, worden daarnaast op informele wijze gevraagd naar hun opinies rond tewerkstelling. Deze informatie en eventuele suggesties van ex-cursisten worden dan via het lectorenoverleg teruggekoppeld. De opleiding beschikt niet over een alumniwerking. Ook de betrokkenheid van het werkveld is volgens de commissie niet erg structureel van karakter, en wordt enkel onderhouden via bevragingen die niet systematisch worden georganiseerd.

De opleiding probeert het werkveld te betrekken via de lectoren die tewerkgesteld zijn in het secundair onderwijs of in de eigenlijke praktijk (bijvoorbeeld opvoedster). Daarnaast is er de

‘echokamer’, waarin verschillende vertegenwoordigers uit het onderwijsveld zitting hebben: leerkrachten secundair onderwijs, pedagogische begeleiders, personen betrokken bij onderwijsontwikkeling en directeurs secundair onderwijs. Dit overlegorgaan dient de opleiding te informeren over actuele ontwikkelingen in het onderwijsveld en bespreekt ook de modules van het opleidingsprogramma. Tot slot is er de betrokkenheid van het werkveld via de stage. De supervisiegesprekken binnen de stagemodule zorgen ervoor dat feedback wordt teruggekoppeld naar de lectoren van relevante modules.

De betrokkenheid bij de interne kwaliteitszorg van lectoren, medewerkers, cursisten, alumni en het beroepenveld volstaat volgens de commissie. Zij dringt wel aan op een meer formele en structurele betrokkenheid, en systematische bevestigingen in de opleiding van vooral alumni en werkveld. Toch is de commissie tevreden over de wijze waarop de opleiding de verschillende actoren betreft bij de interne kwaliteitszorg – vooral via het goede contact dat zij onderhouden met zowel cursisten, het werkveld als alumni – en over de wijze waarop rekening wordt gehouden met de ontvangen feedback.

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	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 de opleiding nog niet beschikt over een erg systematisch en formeel kwaliteitszorgbeleid, meent de commissie dat in realiteit wel gewaakt wordt over een snelle opvolging van de problemen. Alles wordt goed besproken met personeelsleden, cursisten, alumni en werkveldvertegenwoordigers, maar dit is nog niet geformaliseerd. De commissie meent dan ook dat, indien deze informele kwaliteitsbewaking nog meer systematiek krijgt en in verslagen wordt gegoten, dit op korte termijn kan uitgroeien tot een sterk kwaliteitszorgbeleid.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet ‘gerealiseerd niveau’ als voldoende.

De commissie is van oordeel dat het gerealiseerde niveau van de opleiding in overeenstemming is met de basiscompetenties. Deze competenties zijn via leerdoelen omgezet in relevante leerinhouden in de modules, en worden voldoende geëvalueerd om erover te waken dat de cursisten deze competenties bereiken. Het bereiken van de startcompetenties wordt ook tijdens de stage geëvalueerd, die de commissie voldoende kwalitatief vindt. De commissie stelde vast dat het gebruikte cursusmateriaal van voldoende hoge kwaliteit is, de basiscompetenties voldoende aan bod komen in het programma en dat het gerealiseerde niveau in de stageverslagen goed is.

De commissie heeft vastgesteld dat het gerealiseerde niveau inzake vakdidactiek voldoet voor de vakgebieden waar er voldoende studenten waren voor dat vakdomein. De vakmentoren uit de secundaire technische school ondersteunen mee de vakdidactiek voor die groepen. In sommige heterogene groepen, waarin studenten uit meerdere vakdomeinen samenzaten, bleek uit het gesprek met cursisten en lectoren dat de vakdidactiek hoofdzakelijk beperkt bleef tot algemene zaken over het gebruik van audiovisuele middelen en ICT.

De studenten hebben het gevoel dat de lessen en vooral de oefenlessen hen naar een hoger niveau tillen en een goede voorbereiding zijn op de instap in het werkveld. Ook de alumni van de opleiding zijn uitermate tevreden over de kwaliteit en het niveau van de Specifieke lerarenopleiding. De praktijkgerichte oriëntatie van de opleiding wordt zowel door hen als door het werkveld sterk gewaardeerd. De vertegenwoordigers van het werkveld lieten de commissie weten erg tevreden te zijn over de stagiairs en alumni die zij ontvangen. In het bijzonder stellen zij de goede voorbereidingen op de stage, de praktijkgerichtheid en het zelfstandig werken van de cursisten van deze opleiding erg op prijs. Zij waarderen het dat de opleiding focust op het kernproces – het lesgeven – maar dat ze toch breed genoeg is om de cursisten voor te bereiden om de complexe praktijk in de school.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding weinig aandacht besteedt aan de opvolging van de tewerkstelling van haar afgestudeerden, en meent dat zij een beter zicht moet krijgen op dit tewerkstellingsprofiel om het eigen gerealiseerde niveau op te volgen.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De commissie stelde vast dat de opleiding zicht heeft op het eigen onderwijsrendement. In het verleden kende de opleiding een erg groot aantal afhakers. Uit onderzoek naar de redenen voor drop-out bleek dat de grote tijdsinvestering, de moeilijke combinatie van studie, werk en gezin, de werkwijze van de opleiding en familiale redenen het meest frequent werden opgegeven. De commissie waardeert het dat de opleiding de resultaten van deze bevragingen inzette voor verbeteracties, namelijk het beter communiceren van de noodzakelijke tijdsinvestering en het creëren van een meer haalbaar opdrachtenprogramma. Daarnaast werkte men ook een opvolgingsbeleid uit en werd de studielast meer gespreid over het hele programma. Deze acties resulteerden in een daling van het drop-outaantal en een groter slagingspercentage. Het relatieve aantal cursisten die geen enkel studiepunt behaalden, daalde op twee jaar tijd van 23 naar 9 procent. De commissie beoordeelt deze evolutie van stijgende slaagcijfers erg positief en stelde vast dat de opleiding een goede analyse doorvoert van de redenen tot afhaken. Zij is wel van mening dat de analyse van doorstroom- en slaagcijfers momenteel te weinig aandacht krijgt. Hoewel de doorstroom van de cursisten in het zelfevaluatie rapport werd beschreven, werd het de commissie niet duidelijk hoe de opleiding deze cijfers interpreteerde of hoe deze tot verbeteracties leidden.

De alumni lieten de commissie weten dat cursisten die dreigen af te haken, goed worden opgevangen en door de docenten worden gestimuleerd om de studie af te ronden. Bij het vroegtijdig stopzetten van de studies kan de cursist contact opnemen met het secretariaat of de betrokken lector om het probleem te bespreken en eventuele oplossingen te zoeken. Het kan ook gebeuren dat lectoren zelf het initiatief nemen om een cursist aan te spreken. Het secretariaat voorziet een vragenlijst voor afhakers, om een grondiger beeld te krijgen van het afhaakgedrag in de opleiding. De resultaten hiervan worden verder besproken in een opleidingsvergadering en de cursistenopleidingsraad, waarna verbeteracties kunnen volgen. Ook de flexibele trajecten zorgen

voor mogelijkheden om de combinatie van werken en studeren haalbaar te maken. Daarnaast hanteert de opleiding een politiek van voorzichtig starten, waarbij ze studenten aanraden een minder zwaar studieprogramma op te nemen in het startjaar.

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

- De commissie onderschrijft de intentie van de opleiding om meer aandacht te besteden aan attitudevorming in de interpretatie van de basiscompetenties.
- De commissie vraagt dat de opleiding zich meer expliciet inhoudelijk zou profileren ten aanzien van andere Specifieke lerarenopleidingen.

Onderwerp 2

- De commissie vraagt meer aandacht voor vakdidactiek in het programma.
- Men dient te waken over het risico op versplintering van het programma als gevolg van de verstrengeling van praktijk en theorie, en de geleidelijke integratie daarvan.
- De commissie raadt de opleiding aan een nog grotere verspreiding van de stage over de opleiding heen te overwegen.
- Het concept van de leerlijnen dient te worden geoptimaliseerd.
- De commissie raadt de opleiding aan de formele, kwantitatieve studietijdmetingen op grotere schaal te organiseren om de studietijd van modules met opdrachten beter te monitoren.
- De opleiding dient de relevantie van de opdrachten te evalueren ten aanzien van de vereiste tijdsinvestering.
- De commissie raadt de opleiding aan de invoering van een LIO-traject opnieuw te overwegen om te voldoen aan de noden van de cursisten-lesgevers;
- De opleiding dient te waken over de variatie in onderwijsvormen die inspelen op actuele onderwijsontwikkelingen.
- De commissie vraagt extra aandacht voor het competentiegericht evalueren.
- De opleiding dient het vrijstellingenbeleid te formaliseren en expliciteren om de transparantie van criteria te verhogen.

Onderwerp 3

- Het personeelsbeleid dient verder geïmplementeerd te worden, en dan in het bijzonder de functionerings- en evaluatiegesprekken.
- De commissie raadt de opleiding aan een professionaliseringsbeleid te voeren dat meer gericht is op de noden van de opleiding.
- De commissie adviseert de taken met betrekking tot trajectbegeleiding, cursistenbegeleiding en ombudsdienst beter te spreiden.

Onderwerp 4

- De commissie vraagt de opleiding de inzetbaarheid van de bibliotheek dringend te vergroten en haar onder de aandacht van de cursisten te brengen.
- De opleiding dient een ombudsdienst in te richten op opleidingsniveau om belangenvermenging tegen te gaan.
- De commissie vraagt meer aandacht voor de communicatie over de werklast die de SLO met zich meebrengt voor cursisten.

Onderwerp 5

- De commissie dringt aan op het transparanter en formeler verzamelen en verwerken van de informatie uit de bevestigingen.
- De systematiek van de kwaliteitszorg en het formele karakter ervan dienen in hun geheel te worden versterkt.
- De opleiding dient toetsbare streefdoelen te formuleren die als basis dienen voor een meetplan.
- De commissie dringt aan op een bevestiging van het curriculum.
- De verantwoordelijkheden met betrekking tot kwaliteitszorg moeten duidelijk worden uitgetekend.
- De commissie vraagt aandacht voor meer structurele en formele betrokkenheid van alle actoren bij de kwaliteitszorg van de opleiding.

Onderwerp 6

- De commissie raadt de opleiding aan een beter zicht te krijgen op het tewerkstellingsprofiel van de afgestudeerden.
- De opleiding dient naast de analyse van de drop-out ook de doorstroom van de cursisten grondig te analyseren om zicht te krijgen op het opleidingsrendement.

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	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	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 VTI BRUGGE

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

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO VTI BRUGGE

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO VTI Brugge. Deelcommissie 1 bezocht de opleiding op 20 en 21 mei 2011.

De opleiding vertrekt vanuit één basisstructuur en streeft ernaar deze flexibel aan te bieden. Cursisten kunnen de opleiding volgen via het preservice-traject of de praktijk opnemen als LIO-baan. In het schooljaar 2009–2010 telde de SLO 25 LIO-cursisten en 164 cursisten in het preservice-traject. Er is les op alle weekavonden en op zaterdag in de voor- en namiddag. Elke module wordt minstens twee keer per jaar aangeboden (sommige modules tot zes keer per jaar), en soms worden modules met een verschillende mate van intensiteit aangeboden (bijvoorbeeld op vier weken, acht weken of dertien lesweken). Hierdoor is er ook een groot aantal instapmomenten in de loop van het jaar. Cursisten bepalen zelf welke modules ze wanneer opnemen, en hoe snel ze de opleiding afwerken. De lesgroepen worden heteroog qua achtergrond en opleidingsniveau samengesteld.

De eerste voorloper van de opleiding ontstond in 1911, toen voor het eerst een verdere opleiding voor leraren werd georganiseerd. Vanaf 1922 werden normaalcursussen aangeboden. Sindsdien werd de opleiding meermaals hervormd. In 2007 is de toenmalige GPB-opleiding omgevormd tot de Specifieke lerarenopleiding.

Recent werd de werking van het volwassenenonderwijs voor een groot deel losgekoppeld van het voltijds secundair onderwijs van het VTI Brugge, om het volwassenenonderwijs meer slagkracht te geven om in te spelen op de veranderende omgeving. Het CVO biedt naast de Specifieke lerarenopleiding een aantal opleidingen in het hoger beroepsonderwijs en het secundair volwassenenonderwijs aan.

Sinds augustus 2010 heeft het CVO VTI Brugge een samenwerkingsverband met de Katholieke Hogeschool Brugge-Oostende (KHBO). Dit akkoord heeft tot op heden enkel betrekking op het aanbieden van de SLO van het CVO VTI Brugge in de lokalen van de KHBO in de Xaverianenstraat 10 in Brugge. De ambitie is om deze samenwerking in de toekomst uit te bouwen, in functie van een synergie op het vlak van expertise en middelen, met het oog op het waarborgen van een kwalitatief sterk en volledig aanbod van de lerarenopleiding en nascholing in Brugge. Verder maakt het CVO deel uit van het Expertisenetwerk School of Education.

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 onvoldoende.

De doelstellingen van de opleiding zijn gebaseerd op het beroepsprofiel voor de leraar secundair onderwijs (besluit van de Vlaamse regering, 5 oktober 2007). De opleiding wordt volgens het zelfevaluatie-rapport vormgegeven vanuit 'een vernieuwde visie op het onderwijs en het emancipatorisch karakter van de lerarenopleiding, met het accent op vier fundamentele professionalisering bij de cursisten:

- Didactische professionalisering: het voorbereiden, uitvoeren en beoordelen van onderwijsleerprocessen. De cursist leert een reeks didactische vaardigheden die noodzakelijk zijn om op een verantwoorde en efficiënte wijze leerprocessen op te starten, te begeleiden en te evalueren.
- Pedagogische professionalisering: is meer dan het louter doorgeven van leerinhouden; de cursist moet ook oog hebben voor de persoonlijkheid van de leerling, en zich bewust zijn van zijn eigen opvoedende en vormende waarde. De cursist leert een basisinzicht te hebben in de problematiek van leerlingenbegeleiding en zorgverbreding.
- Organisatorische professionalisering: de verantwoordelijkheid van de leraar gaat verder dan zijn klas, hij is ook mee verantwoordelijk voor het opvoedingsproject van de school. De cursist maakt kennis met de vele samenwerkingsverbanden in een school, de cursist leert dat overleg met directie, collega's, pedagogische begeleiders, CLB, navormingscentra... wezenlijk deel zullen uitmaken van zijn dagelijks werkveld.
- Reflectieve professionalisering: het eigen handelen kritisch in vraag stellen en voortdurend proberen te verbeteren. De cursist leert zijn eigen communicatieve vaardigheden, zijn didactisch en pedagogisch handelen en zijn eigen functioneren kritisch te bevragen en te toetsen aan vooropgestelde doelen. Hij leert hierbij steeds op zoek te gaan naar variaties, verbeteringen, verdere professionalisering van zijn handelen en functioneren, en van zichzelf.

Deze doelstellingen zijn volgens de commissie enkel afgestemd op het beroepsprofiel van de leraar. De opleiding heeft een competentiematrix uitgewerkt die de doelen van de opleiding koppelt aan de tien functionele gehelen van het beroepsprofiel en de daarbij horende attitudes. De commissie is geenszins opgezet met het feit dat de opleiding enkel gebruikmaakt van het beroepsprofiel en niet van de basiscompetenties van de leraar secundair onderwijs. Hierdoor zijn immers niet alle basiscompetenties expliciet opgenomen in de doelstellingen.

De opleiding groepeerde de nagestreefde competentiegehelen in het zelfevaluatie-rapport in vier professionaliseringstypes: didactische, pedagogische, organisatorische en reflectieve. De commissie heeft respect voor deze groepering, maar heeft vastgesteld dat deze groepering weinig concrete meerwaarde biedt voor de invulling van het programma (zie facet 2.1).

De opleiding streeft ernaar om de cursist centraal te stellen, een leertraject op maat aan te bieden, een duidelijke structuur en optimale communicatie te hanteren, en aandacht te besteden aan respect, echtheid en empathie. Ook lesgeven in de praktijk vindt de opleiding belangrijk. De opleiding geeft geen eigen gewicht aan de nagestreefde competenties. Ze geeft evenmin aan hoe ze inspeelt op wensen van het werkveld en vakgenoten. Zo wordt niet ingegaan op hoe de opleiding rekening houdt met de actuele context waarin de leraar moet werken. Thema's als diversiteit, meertaligheid en multiculturaliteit, competentiegerichtheid en technologische ontwikkeling – die de commissie in haar domeinspecifiek referentiekader benoemt – worden niet specifiek behandeld in de doelstelling. De commissie beveelt dan ook aan om veel meer aandacht te besteden aan de concrete invulling van de door de overheid opgelegde doelstellingen, rekening houdend met de wensen van het werkveld, vakgenoten en de bredere samenleving. Zij besluit dat de opleidingsdoelstellingen onvoldoende zijn afgestemd op de eisen van het werkveld.

Ten slotte heeft de commissie vastgesteld dat de cursisten niet op de hoogte zijn van het beroepsprofiel en de basiscompetenties voor de leraar secundair onderwijs, en van het feit dat het programma op basis hiervan is vormgegeven. De commissie beveelt aan om de doelstellingen explicieter te communiceren aan de cursisten.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

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

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp onvoldoende 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 in vier clusters van competenties. 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, die op Smartschool worden gepubliceerd. Deze fiches geven uitleg over het kern-doel van de module, de nagestreefde basiscompetenties, de situering van de modules binnen de doelstellingen, de inhoud en de planning.

Het gekozen structuurschema kiest voor een aanpak waarin de theorie en praktijk in 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
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 invulling van de modules verschilt naargelang de cursist kiest voor preservice- of inservice-training (LIO-traject). In het preservice-traject worden theorie en praktijk geïntegreerd aangeboden. De cursist verzorgt twintig lesuren stage in een reële klasomgeving. In het LIO-traject wordt de praktijkcomponent gevormd door vijfhonderd uur lesactiviteiten in het lager of secundair onderwijs, deeltijds kunstonderwijs, een centrum voor volwassenenonderwijs of basiseducatie. De theoretische component bestaat uit negen lestijden op zaterdag, aangevuld met individuele ondersteuning en begeleiding.

Alle modules, met uitzondering van de opstapmodules, worden georganiseerd via gecombineerd onderwijs.

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 competenties zoals beschreven in het beroepsprofiel zijn via een matrix verdeeld over de verschillende modules. Het vertalen van de doelstellingen in modulefiches was op het moment van de visitatie nog niet afgerond. Hoewel binnen de modulefiches over basiscompetenties wordt gesproken, blijkt de formulering van het beroepsprofiel te worden gebruikt. De commissie vindt het van belang dat de opleiding zorgvuldiger communiceert over de doelstellingen die in elke module worden nagestreefd, en hoe die zich verhouden tot de algemene opleidingsdoelstellingen.

De verdeling van competenties over de modules is gebeurd in overleg tussen verschillende CVO's. De commissie heeft vastgesteld dat de relatie tussen het volledige beroepsprofiel en de individuele modules onvoldoende gekend is in de opleiding. Ook de band tussen de nagestreefde vier professionaliseringstypes (zie facet 1.1) en de modules is onvoldoende helder gemaakt. De lectoren bieden naar best vermogen hun module aan vanuit hun eigen expertise en op basis van de doelstellingen die aan hun module zijn toegewezen. De concretisering en het vooropgestelde beheersingsniveau

verschillen hierbij. Onder andere bij de module 'Psychopedagogische competentie' is het niveau duidelijk onvoldoende. Ook de integratie van theorie en praktijk is vaak beperkt.

Voorts blijkt dat de lesgevers vaak weinig op de hoogte zijn van wat in de andere modules wordt aangeboden. Door dit gebrek aan afstemming meent de commissie dat het programma in onvoldoende mate waarborgt dat de opleiding als geheel dekkend is voor de basiscompetenties van de leraar. De portfolio, waarin de integratie van de inhoud van de verschillende modules zou moeten worden gerealiseerd, blijkt vooral een administratief samenbrengen van opdrachten, eerder dan een instrument dat de cursist gebruikt voor de integratie van en reflectie over de vooropgestelde competenties.

De commissie is van mening dat bij de concretisering van het programma nog te veel wordt voortgegaan op de vroegere GPB-opbouw. De transformatie naar de Specifieke lerarenopleiding, met haar eigen ambitieniveau, dient nog verder te worden gerealiseerd. Daarnaast betreurt de commissie het dat een aantal functionele gehelen van de basiscompetenties, zoals 'de leraar als innovator-onderzoeker' en 'de leraar als begeleider van leerprocessen' (vakdidactische en vakinhoudelijke), niet in het programma is opgenomen. Vakdidactiek komt in geen enkel opleidingsonderdeel aan bod. Cursisten worden evenmin gestimuleerd om relevante bronnen te raadplegen, zoals leerboeken, populariserende tijdschriften en massamedia. Wanneer cursisten moeten reflecteren, wordt daar ook geen theoretische omkadering aan gegeven.

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. 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 de theoretische component verwerven. Voor de overige cursisten wordt de praktijkcomponent gevormd door een pakket opleidingspraktijk in het CVO en preservice-praktijk in een stageschool. In de opleidingspraktijk leren de cursisten vooral om een goede les te geven in een beschermde omgeving. De preservice-praktijk bestaat voor een niet onbelangrijk deel uit observatieoefeningen in reële contexten en een relatief beperkt pakket actieve lesstage (twintig uur) in minstens twee scholen of centra.

De opleiding richt zich in de eerste plaats op 'lesgeven in de praktijk'. Zij geeft hier in de ogen van de commissie evenwel een beperkte invulling aan. Er is wel aandacht voor algemene oefeningen en stage in de opleidingspraktijk, maar de opleiding heeft nauwelijks aandacht voor de vakdidactische vorming van de cursisten. Er wordt geen vakdidactiek aangeboden, en ook wordt de cursisten geen specifieke literatuur aangeboden om zich te verdiepen in de eigenheid van het onderwijs in hun discipline. Tot op heden wordt de vakdidactische vorming volledig overgelaten aan de stageschool, evenwel zonder dat de opleiding het verwerven ervan bewaakt. Er bestaan wel ideeën om samen met het CVO VIVO Kortrijk in de toekomst vakdidactische workshops aan te bieden aan de cursisten. Er wordt ook weinig aandacht besteed aan beleidsevoluties met betrekking tot de lerarenopleiding en actuele maatschappelijke evoluties, zoals taal en multiculturaliteit. De commissie vindt het wel positief dat af en toe gastsprekers worden uitgenodigd om bijvoorbeeld over kansarmoede te spreken.

De theoretische basis die aan de cursisten wordt aangeboden, blijkt zeer beperkt. De opleiding volgt de theorievorming en ontwikkelingen op het vlak van leren en onderwijzen te weinig op.

Er wordt in de modules niet verwezen naar (internationale) vakliteratuur en (toegepast) onderzoek. Cursisten komen dus niet in aanraking met onderzoeksresultaten.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

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

De opleiding heeft naast de verplichte volgorde relatie in de didactische competentie modules nog een tweetal verplichte sequenties vastgelegd. Zo dient de module 'Onderwijs en maatschappij' gevolgd te worden vóór de module 'Leraar en verantwoordelijkheden'. De module 'Communicatie en overleg' dient aan het begin van de opleiding te worden gevolgd. De commissie ondersteunt de keuze van de opleiding voor deze volgtijdelijkheid. Die laat immers toe een duidelijke opbouw in de opleiding aan te brengen. Wel heeft de commissie vastgesteld dat deze vaste volgorde van modules zich onvoldoende vertaalt in een voor de cursisten zichtbare inhoudelijke opbouw over modules heen. Alumni pleiten ervoor om de module 'Groepsmanagement' verplicht vroeg in het programma te programmeren.

De competentiematrix wordt gebruikt als instrument om de bijdrage van elke module bij het bereiken van de opleidingsdoelstellingen te expliciteren. Toch stelt de commissie vast dat dit instrument onvoldoende is om de inhoudelijke afstemming te realiseren. Er worden dan ook geen duidelijke leerlijnen uitgewerkt en overlap komt geregeld voor. De modulefiches zouden verder op elkaar moeten worden afgestemd en er dient meer overleg tussen de lesgevers te worden georganiseerd. Er is volgens de commissie nog veel werk aan de winkel om de inhoudelijke samenhang verder af te stemmen. Zeker in functie van het gedifferentieerde instroomprofiel van de cursisten dient de nagestreefde flexibiliteit – die nu enkel op organisatorisch vlak wordt vormgegeven – ook op inhoudelijk vlak te worden gerealiseerd, door meer in te spelen op de verschillen in inhoudelijke noden van de individuele cursist.

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 coördinatie werk op de hals haalt. Uit een bevraging van de cursisten blijkt dat de opleidingspraktijk en preservice-praktijk beter op elkaar moeten worden afgestemd. De commissie is van mening dat een sterkere groepering van de praktijk (in eerste instantie de preservice-praktijk) een betere samenhang van het programma zou kunnen opleveren, met minder inspanningen van alle betrokkenen. De commissie waardeert het dat er al een aanzet in die richting is door het werken met een gepersonaliseerde bundel over de modules heen.

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.

Sinds 2010 doet de opleiding inspanningen om de reële studietijd van het programma in kaart te brengen. Dit gebeurt aan de hand van een Excelbestand, waarmee ex post wordt gevraagd hoeveel tijd cursisten hebben besteed aan het volgen van lessen, de opleidingspraktijk, de preservice-praktijk en zelfstudie. De commissie heeft vastgesteld dat daarbij minder dan de helft van de cursisten de gegevens aanlevert. Zij vindt dat de opleiding nog te weinig metingen uitvoert om zicht te krijgen op de overeenstemming tussen de begrote en reële studietijd, en op bestaande studiebelemmerende factoren. Ook bij de interpretatie van de resultaten van de uitgevoerde metingen gaat de opleiding volgens de commissie niet zorgvuldig genoeg tewerk. De lage inschatting door cursisten van de reële studietijd wordt geweten aan slordigheden in de metingen. De commissie meent evenwel dat deze resultaten wel degelijk een meer fundamentele oorzaak hebben. Bij nader toezicht bleek immers dat de studiepunten die worden toegewezen aan gecombineerd onderwijs niet altijd overeenkomen met reële studie-inspanningen van de cursisten, maar vaak enkel met de beschikbaarheid van lectoren voor eventuele vragen. Dit leidt volgens de commissie tot een overschatting van de reële studietijd van ongeveer 250 tot 300 uur. Ook volgt de commissie de interpretatie van de opleiding niet dat een lesuur van vijftig minuten per definitie kan worden gelijkgesteld aan een volledig uur studietijd. De bepalingen omtrent studietijd zijn immers wel degelijk gebaseerd op uren van zestig minuten. Voorts pleit de commissie ervoor dat de begroting van de studietijd verder zou worden losgekoppeld van het aantal lestijden of de beschikbaarheid van de lectoren, en uitsluitend zou worden gebaseerd op basis van de verwachte studie-inspanningen. Gezien de overschatting van de benodigde studietijd voor gecombineerd onderwijs, de overschatting van de uren les en het feit dat de commissie geen indicaties heeft dat de overige delen van het programma zouden worden onderschat qua studietijd, is de commissie van oordeel dat de reële studietijd duidelijk lager ligt dan de begrote studietijd, en dat de opleiding zich dus niet houdt aan de wettelijke bepalingen omtrent de studietijd van de SLO. De opleiding beschikt dan ook over de nodige ruimte om het opleidingsprogramma inhoudelijk te versterken.

De opleiding doet inspanningen om via organisatorische flexibiliteit studiebelemmerende factoren weg te nemen (*zie algemene toelichting*). De opleiding voert evenwel geen beleid om inhoudelijke studiebelemmerende factoren weg te nemen. Uit gesprekken met cursisten en alumni blijkt dat zij het gevoel hebben een groot aantal werkjes te moeten uitvoeren waarvan de toegevoegde waarde niet steeds duidelijk is. De commissie beveelt dan ook aan om eveneens een inhoudelijke analyse te maken van het programma, en na te gaan of bepaalde inhouden en werkvormen kunnen worden veranderd om de effectiviteit van de bestede tijd in functie van het bereiken van de opleidingsdoelstellingen te verhogen.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

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

Het didactisch concept wordt in het zelfevaluatierapport omschreven als een 'krachtige leeromgeving creëren' en 'zelfstandig leren bevorderen' op basis van de leercirkel van Kolb. Hoewel deze begrippen aansluiten bij de doelstellingen van de opleiding en deze concepten een zekere sturing geven aan de organisatorische aansturing van de opleiding, heeft de commissie in haar

gesprekken met lectoren, cursisten en alumni vastgesteld dat deze begrippen inhoudelijk weinig sturend zijn voor de opleiding. Een deel van de lectoren kon deze begrippen evenmin concreet invullen in hun gesprek met de commissie. De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding in de eerste plaats een praktijkgerichte opleiding is die de nadruk legt op 'doen' en het geven van een individuele les, eerder dan het implementeren van de volledige leercirkel van Kolb.

De opleiding geeft aan dat gevarieerd wordt gewerkt in de opleiding met werkvormen als doceren, onderwijsleergesprek, klasgesprek, groepswerk, structureel coöperatief leren, individuele opdrachten, schriftelijk geleide instructies, zelfstudie, microteaching, lesgeven, dialogeren, observeren en reflecteren. Uit haar gesprekken met alle betrokkenen leidt de commissie evenwel af dat de variatie in werkvormen in de praktijk eerder beperkt is, en er weinig afwisseling is in de opdrachten die cursisten moeten uitvoeren. Bij de reflectieopdrachten geven de cursisten aan dat ze weinig denkkaders aangeboden krijgen om de eigen reflectie aan te toetsen. Ook stelt de commissie vast dat de opleiding sterk gelooft in de meerwaarde van heterogene groepen qua discipline en opleidingsniveau, maar weinig expliciet aandacht besteedt aan het inspelen op deze diversiteit. Cursisten worden bijvoorbeeld niet gestimuleerd om leerplannen te vergelijken. Cursisten worden ook slechts beperkt aangezet tot zelfgestuurd leren.

De opleiding geeft verder aan 260 lestijden gecombineerd onderwijs aan te bieden en dit deel van het programma te gebruiken om in te spelen op de individuele noden van de cursisten. Zoals aangegeven (zie *facet 2.5*) vindt de commissie dat de invulling die de opleiding geeft aan gecombineerd onderwijs – namelijk de beschikbaarheid van docenten voor cursisten tijdens bepaalde uren om eventueel extra begeleiding te bieden bij wat wordt aangeboden tijdens de lessen, of bij opdrachten in het kader van de eigenlijke modules – niet als volwaardig gecombineerd onderwijs kan worden beschouwd.

In het LIO-traject verzorgen verschillende lectoren de praktijkbegeleiding. Zij bezoeken drie keer per jaar een les. Door de verschillende begeleiders krijgt een cursist feedback vanuit verschillende invalshoeken. Sommige cursisten waarderen dit, maar de afstemming tussen de lectoren blijkt niet altijd optimaal. Mede daarom zou een deel van de cursisten liever een vaste praktijkbegeleider hebben, die door meerdere bezoeken ook een zicht krijgt op het groeiproces van de cursisten. De kwaliteit van de mentoren in de school blijkt wisselend. Daarom vinden LIO-cursisten het van groot belang dat hun beoordeling door de lectoren van het CVO goed afgestemd wordt en gebaseerd is op heldere criteria.

De kwaliteit van het studiemateriaal is volgens de commissie voor verbetering vatbaar. Het houdt weinig rekening met actuele evoluties in het vakgebied en bevat nauwelijks verwijzingen naar relevante (onderzoeks)literatuur. De opleiding maakt gebruik van Smartschool als elektronisch leerplatform. Cursisten waarderen het dat alle informatie via één platform wordt aangeboden, en zijn over het algemeen tevreden over de gebruiksvriendelijkheid van Smartschool.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

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

De opleiding beschikt niet over een toetsbeleid. De toetsing is de verantwoordelijkheid van de individuele lesgever. Er bestaat ook geen kwaliteitsbewaking van de toetsing. Er zijn geen expliciete criteria en modellen, en er worden geen afspraken gemaakt over de verhouding tussen de doelstellingen zoals die in de modulefiches zijn opgenomen en de competenties die in elke module worden getoetst. Ook is er weinig transparantie over de toetsing en de beoordelingscriteria.

De weging van de verschillende vragen of onderdelen van een examen wordt ook niet altijd expliciteerd. De commissie beveelt dan ook aan om een toetsbeleid uit te werken en de lesgevers hier actief bij te betrekken, en om dit toetsbeleid in de eerste plaats vorm te geven in functie van het evalueren of de basiscompetenties worden gerealiseerd.

Op basis van het staal voorbeeldtoetsen en portfolio's dat de commissie heeft ingezien, is zij van oordeel dat de toetsing niet in overeenstemming is met de nagestreefde competentiegerichtheid. Voor de meer theoretische onderdelen wordt teruggegrepen naar toetsing die gericht is op kennisreproductie, vaak op een laag ambitieniveau en veelal los van een praktische toepassing of praktische implicatie. Voor de praktijkonderdelen wordt gerekend op het 'timmermansoog' van de lesgever, zonder dat expliciete afspraken worden gemaakt over wat men exact verwacht van de cursisten. Bij permanente evaluatie worden geen stadia gedefinieerd en is de beoordeling volgens de commissie te veel afhankelijk van de relatie cursist-lector. Ook voor de preservice-praktijk worden geen expliciete beoordelingscriteria bepaald. De mentoren en vertegenwoordigers van het werkveld met wie de commissie sprak, gaven aan dat zij meer richtlijnen en overleg wensen over de beoordelingscriteria die zij dienen te hanteren. Bij de LIO-baan wordt de praktijk samen met de stageschool beoordeeld, maar ook hier ontbreken duidelijke beoordelingscriteria.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als voldoende.

De opleiding hanteert de decretale toelatingsvoorwaarden. De commissie waardeert het dat voor cursisten die niet over een diploma secundair onderwijs beschikken, opstapmodules worden aangeboden. Er wordt verder evenwel geen onderscheid gemaakt op basis van de vooropleiding van de cursisten, noch in aparte trajecten, noch in inhoudelijke differentiatie. Enkel studenten in het LIO-traject krijgen apart les. Inhoudelijk sluit de opleiding aan op het niveau van de laagst geschoolden. Flexibiliteit in het programma is enkel organisatorisch en niet inhoudelijk, en bevordert dus enkel het 'shoppinggedrag' bij cursisten.

De opleiding beschikt over een uitgeschreven EVC- en EVK-beleid. Cursisten die onderbouwd vrijstellingen aanvragen, krijgen die vaak toegekend. De procedure wordt gecommuniceerd via de infobundel voor nieuwe cursisten. Toch blijkt dat niet alle cursisten even goed op de hoogte zijn van de vrijstellingsprocedure. De commissie beveelt aan om nog meer aandacht te besteden aan de communicatie van de vrijstellingsprocedure.

Ten slotte waardeert de commissie wel de grote flexibiliteit in de opleiding. Modules worden op verschillende momenten in de week, zowel overdag (op zaterdag) als 's avonds (weekdagen), 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 de lerarenopleiding via het LIO-traject volgen. Deze vormen van flexibiliteit waarderen de cursisten.

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	onvoldoende
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	onvoldoende
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud	onvoldoende
facet 2.7	beoordeling en toetsing	onvoldoende
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 visitatiecommissie is van oordeel dat de invulling van het programma niet de voorwaarden creëert om alle studenten toe te laten de basiscompetenties te realiseren. Het programma verbindt de praktijkgerichte vorming niet genoeg met een theoretische omkadering. De opleiding laat de vakdidactische vorming volledig over aan de begeleiding door de stagescholen, zonder te bewaken dat dit effectief gebeurt. Ook blijkt dat de studietijd in de realiteit niet overeenkomt met de decretale normen en dat de opleiding een te beperkte invulling geeft aan gecombineerd onderwijs. Werkvormen zijn niet afgestemd op de basiscompetenties; de toetsing is weinig gevarieerd en het niveau ervan is te laag. Deze elementen hebben volgens de commissie een duidelijke negatieve impact op de kwaliteit van de opleiding en worden niet gecompenseerd door de (nipte) voldoende beoordelingen op de overige facetten.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

De opleiding geeft in het zelfevaluatie rapport geen beschrijving van het gevoerde personeelsbeleid. Tijdens de gesprekken met de vertegenwoordigers van de opleiding bleek dat ook in de praktijk geen geformaliseerd personeelsbeleid bestaat.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

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

De commissie heeft vastgesteld dat de lesgevers, en in het bijzonder de coördinator SLO, een grote betrokkenheid tonen bij de lerarenopleiding en zich ondanks kleine aanstellingen sterk engageren om studenten te begeleiden. De commissie waardeert dit. De personeelsleden geven de opleiding evenwel vorm op basis van de eigen ervaring en inzichten, zonder daarover voldoende in overleg te treden met hun collega's. De commissie heeft integendeel een zeker spanningsveld tussen een aantal collega's vastgesteld.

Bij de aanwerving van nieuwe lectoren wordt gestreefd naar kandidaten die een aanvullend profiel hebben op de rest van de personeelsploeg, in functie van de doelstellingen van de opleiding. Daarnaast beschikt de opleiding niet over een uitgewerkt personeelsbeleid. Er bestaan enkel functiebeschrijvingen voor de directiefuncties, maar toch blijkt de taakverdeling tussen de pedagogisch directeur, de administratief directeur en de coördinator SLO met betrekking tot het personeelsbeleid en de aansturing van de lectoren onduidelijk. Er bestaan wel plannen om ook individuele functiebeschrijvingen op te stellen voor de lectoren en een functionerings- of evaluatiecyclus op te starten. Deze plannen waren evenwel nog niet geconcretiseerd op het moment van het visitatiebezoek. De pedagogisch directeur woont soms wel lessen van lectoren bij en geeft op basis daarvan feedback. Verder ontbreekt begeleiding van het personeel bij het uitvoeren van de onderwijsopdracht, of is deze zeer pril. De commissie suggereert dat de lectoren hun expertise meer onderling zouden kunnen uitwisselen door bijvoorbeeld collegiale coaching, het bijwonen van elkaars lessen en het samen reflecteren over het lesgeven. Wel positief is dat gestreefd wordt naar het samenbrengen van taken bij een beperkter aantal lesgevers, om op die manier de versnippering van opdrachten tegen te gaan.

De commissie vindt het positief dat de opleiding beschikt over lectoren die ervaring hebben in het secundair onderwijs en dat bij nieuwe aanwervingen ook rekening wordt gehouden met een dergelijke ervaring. Hoewel meerdere docenten ongetwijfeld over de nodige vakdeskundigheid beschikken, heeft de commissie vastgesteld dat de opleiding met de huidige samenstelling van de personeelsploeg als geheel noch een beroep kan doen op voldoende onderwijskundige en vakinhoudelijke didactische deskundigheid, noch over de nodige kwaliteit beschikt om het beleid uit te stippelen en een hechte personeelsploeg te smeden.

De opleiding beschikt ten slotte evenmin over een bijscholingsbeleid. De commissie vindt het goed dat plannen worden gemaakt om een dergelijk beleid uit te werken. Enkele lectoren nemen al op eigen initiatief deel aan professionaliseringsinitiatieven. Anderen willen graag bijscholing volgen rond het werken met smartboards of vakdidactiek. De commissie pleit ervoor om in het uit te werken professionaliseringsbeleid ook aandacht te besteden aan de specifieke rol van een docent als lerarenopleider.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

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

De opleiding wordt aangestuurd door vijf leidinggevendenden. De coördinator SLO (voor 0,30 VTE) staat in voor de aansturing van de opleiding, terwijl de algemeen directeur, de administratief directeur, de pedagogisch directeur en de adjunct-directeur op het niveau van het CVO aangesteld zijn en een deel van hun opdracht betrekking heeft op de SLO.

Het onderwijs wordt verschaft door twaalf lectoren, die samen 3,9375 voltijdse equivalenten (VTE) vertegenwoordigen voor hun onderwijsactiviteiten in de SLO. De commissie is van oordeel dat dit in verhouding tot het aantal studenten (25 LIO-studenten en 164 studenten in het preservice-traject in 2009–2010) voldoende is om het onderwijs te verzorgen. Zoals onder facet 3.1 aangegeven, is wel niet alle benodigde expertise aanwezig om tot een kwaliteitsvolle opleiding te komen. Voorts blijkt dat de lectoren binnen hun opdracht niet toekomen aan het opvolgen van de evoluties binnen hun vakgebied, onderwijskundige professionalisering en onderling overleg.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	onvoldoende
facet 3.2	kwantiteit personeel	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 beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als onvoldoende en het facet 'Kwantiteit' als voldoende. In het team dat instaat voor de opleiding zijn te weinig onderwijskundige en vakinhoudelijke didactische competenties beschikbaar. Hierdoor kan de inhoudelijke kwaliteit van het programma niet worden gewaarborgd.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

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

De recente verhuis van de hoofdcampus naar de campus van de KHBO heeft ervoor gezorgd dat de opleiding aangeboden wordt in een infrastructuur die aangepast is aan de noden van een lerarenopleiding. Er is op deze locatie een aparte onthaalbalie ingericht voor het CVO. Deze wordt opengehouden door personeel van het CVO, zodat de studenten een duidelijk aanspreekpunt hebben.

De commissie heeft de gebouwen en lokalen tijdens haar bezoek aan de opleiding bezocht. De opleiding beschikt over klassieke leslokalen, die goed uitgerust zijn met smartboards en andere ICT-voorzieningen, voldoende computerlokalen en een ruim aanbod specifieke vakinfrastructuur, zoals technologielokalen, een muzieklokaal, een keuken, een talenlokaal en een fysicaklokaal. In het atrium zijn er twaalf half afgesloten werk- en zithoeken, waar studenten samen kunnen overleggen of groepsopdrachten maken. De commissie heeft evenwel vastgesteld dat de opleiding de mogelijkheden van de beschikbare infrastructuur nog niet ten volle benut.

De opleiding kan tevens gebruikmaken van de bibliotheek van de KHBO. Dit is een moderne bibliotheek, een echt open leercentrum met veel plaats voor zelfstudie. Ook beschikt ze over een uitgebreide collectie, met onder andere een groot aantal leerboeken voor het secundair onderwijs. De bibliotheek is evenwel gesloten na 19 uur en op zaterdag, de momenten waarop studenten van de SLO het makkelijkste gebruikmaken van de beschikbare infrastructuur. Ook voor de printshop geldt dat de openingsuren niet aansluiten bij de aanwezigheid van de studenten van de SLO.

Ten slotte maakt de opleiding gebruik van het elektronische leerplatform Smartschool.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als onvoldoende.

Informatie wordt via Smartschool aan alle studenten verschaft. De coördinator SLO organiseert tweemaal per jaar algemene infomomenten. Voorafgaand aan de stageperiodes organiseert de stagecoördinator een meer specifiek infomoment over de inhoud en de opdrachten van de module 'Didactische competentie stage'. Studenten kunnen tijdens de lesdagen ook terecht bij het administratief personeel op de KHBO-campus.

Lectoren nemen de verdere studiebegeleiding in de opleiding op zich. Zij zijn heel studentvriendelijk, staan open voor vragen en bieden waar nodig begeleiding. In sommige modules worden individuele opvolgingsgesprekken georganiseerd. De begeleiding van studenten beperkt zich evenwel tot het niveau van eerstelijnszorg door de individuele lectoren. Er bestaat immers geen algemenere structuur om studenten op te volgen, en de opleiding heeft geen geëxpliciteerde visie op studentenbegeleiding. Er is ook geen ombudsman of vertrouwenspersoon voor de studenten. De ambitie bestaat wel deze functies in te voeren vanaf september 2011.

Gegevens met betrekking tot de studievoortgang worden verzameld, maar deze worden niet actief gebruikt in functie van studievoortgangsbewaking of inhoudelijke trajectbegeleiding. De opleiding kiest er immers voor om studievoortgang in de eerste plaats te stimuleren door organisatorische flexibiliteit. Studenten kunnen de opleiding op diverse momenten in het jaar aanvatten, en modules worden met wisselende intensiteit aangeboden, zodat iedere student zijn studietraject kan vormgeven in functie van de eigen voorkeuren.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	voldoende
facet 4.2	studiebegeleiding	onvoldoende

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 is van mening dat de goede materiële voorzieningen het tekort op het vlak van studiebegeleiding niet kunnen compenseren. Omdat er geen structureel aanbod is van studie- of studentenbegeleiding kan de opleiding niet garanderen dat deze begeleiding met het oog op de studievoortgang vandaag, noch in de toekomst adequaat is of zal zijn, of aan de noden van de cursisten voldoet.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

Het CVO heeft naar aanleiding van een kritisch doorlichtingsverslag (begin 2010) voor het secundair volwassenenonderwijs een externe werkgroep aangesteld, die een reeks aanbevelingen heeft geformuleerd voor de hervorming van het CVO en de SLO. Op basis van deze input heeft de opleiding een start gemaakt met het uittekenen van een kwaliteitszorgstelsel. Dit stelsel is gebaseerd op de 'Plan-Do-Check-Act'-cyclus (PDCA). In deze cyclus worden vier domeinen onderscheiden: mens, omgeving, methode en product. Het is de ambitie om input te verzamelen van studenten, personeel, coördinatoren, directie, inrichtende macht, externen en de regelgeving. De aanpak van tekortkomingen en werkpunten wordt uitgeschreven via een SMART-fichesysteem.

Overleg van het directieteam (maandelijks) en het beleidsteam (tweewekelijks) en teamvergaderingen (maandelijks) werden ten tijde van het visitatiebezoek op het niveau van het CVO opgestart. Ook wordt overleg tussen de pedagogisch directeur, de coördinator SLO en de lectoren opgestart. De studenten worden sinds kort op het einde van elke module via een enquête bevraagd.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

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

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding ten tijde van de visitatie pas gestart was met het uitwerken van een intern kwaliteitszorgstelsel. Zowel bevestigingen van de verschillende betrokkenen als intern overleg waren nog in een opstartfase. De commissie waardeert het dat studenten sinds kort bevraagd worden aan het eind van elke module, en dat intern overleg met de lectoren wordt opgestart. Ook het werken met een PDCA-cyclus en met fiches per verbeteringsactie vindt de commissie een goed idee. De overlegorganen en bevestigingen zijn evenwel nog sterk gericht op het verzamelen van basale feedback. De commissie vindt deze eerste stap noodzakelijk, maar ziet een nood aan het verder afstemmen van de gebruikte instrumenten op elkaar in functie van door de opleiding geformuleerde streefdoelen en het versterken van de (inhoudelijke) aansturing van de opleiding. De commissie stelt ook vast dat nog niet systematisch input wordt verzameld bij het werkveld en de alumni, dat afhakers niet worden bevraagd en dat ook het overleg tussen de lectoren moet worden versterkt. Kortom: de commissie is van oordeel dat het kwaliteitszorgstelsel ten tijde van het visitatiebezoek nog niet voldeed om de kwaliteit van de opleiding adequaat op te volgen, als basis voor gerichte verbetering.

De commissie heeft vastgesteld dat de omvorming van de GPB-opleiding naar de SLO laat ingezet is, waardoor de zelfevaluatie in het kader van de visitatie gebeurde op een moment waarop de opleiding nog werd vormgegeven. De commissie heeft ook de indruk dat het zelfevaluatieproces slechts beperkt gebruikt is als gemeenschappelijk denkproces van het volledige lectorenteam over de opleiding.

In het zelfevaluatie rapport is veel informatie weergegeven, die evenwel soms onvoldoende gericht is op de evaluatie van de opleiding in functie van de beoordelingscriteria. Er wordt voorts te weinig een onderscheid gemaakt tussen hoofd- en bijzaken, en de tekst geeft onvoldoende blijk van zelfreflectie. De gesprekken tijdens het bezoek vormden dan ook een noodzakelijke 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 onvoldoende.

De commissie heeft op basis van het zelfevaluatie-rapport en de gesprekken tijdens het bezoek aan de opleiding vastgesteld dat het voorbije jaar heel wat acties zijn ondernomen om de structuur rond de opleiding te verbeteren. De verhuis naar een meer geschikte locatie is gerealiseerd, een aantal bevestigingen werd uitgevoerd en procedures zijn uitgeschreven. Niettegenstaande deze verbeteringsacties vindt de commissie de aanpak van systematische kwaliteitsverbetering in de opleiding nog onvoldoende uitgewerkt. Ze vindt dat te veel wordt gewerkt met lange lijsten van mogelijke verbeteringspunten zonder dat heldere prioriteiten worden gesteld, dat bijsturing te weinig op basis van evaluaties of een voorafgaand uitgewerkte visie gebeurt en dat de verbeteringsplannen niet SMART worden geformuleerd. De commissie stelt dan ook vast dat de PDCA-cyclus nog niet ten volle functioneert. Bijsturingen zitten onmiddellijk na de fase van het verzamelen van gegevens/info op basis van bevestigingen in een doe-fase, en dan nog voornamelijk op het operationele niveau. Een grondige reflectie, diepgaande analyse en een eventuele verdere verdiepende analyse ontbreken. Deze aanpak biedt weinig garanties op inhoudelijk kwalitatieve fundamentele verbeteringen. De commissie beveelt dan ook aan om te investeren in het verder uitwerken van de kwaliteitszorgcyclus, gebaseerd op de resultaten van evaluaties door de relevante betrokkenen, met een duidelijke visie, 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 onvoldoende.

De coördinator SLO heeft het jaar voor de visitatie samen met de directie veel geïnvesteerd in het vormgeven van de SLO en het opbouwen van een kwaliteitszorgstelsel. Op basis van haar gesprekken met alle betrokkenen besluit de commissie dat hierbij te weinig geïnvesteerd is in overleg met de overige lectoren. Overlegstructuren staan in de steigers, maar in de praktijk van de opleiding blijkt dat iedere lector vooral zijn eigen module zo goed mogelijk probeert aan te bieden en er weinig afstemming bestaat met anderen. Ook studenten zijn tot op heden nauwelijks betrokken bij de interne kwaliteitszorg. Sinds kort worden zij aan het einde van modules wel schriftelijk bevestigd, ook over de opleiding als geheel en de beschikbare voorzieningen. Focus-gesprekken of andere vormen van meer actieve betrokkenheid bij de interne kwaliteitszorg zijn evenwel afwezig. Ook zijn de cursisten niet betrokken bij het opstellen van het zelfevaluatie-rapport en is de inhoud ervan hen onbekend. Voorts is de betrokkenheid van alumni en werkveld niet systematisch georganiseerd. De commissie beveelt aan om werk te maken van een meer structurele samenwerking met alumni en vertegenwoordigers van het werkveld, bijvoorbeeld door de oprichting van een adviesraad, om op die manier de vinger aan de pols te houden van de verwachtingen die de scholen hebben ten aanzien van afgestudeerde leraren.

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	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 onvoldoende.

De commissie heeft vastgesteld dat de studenten en alumni tevreden zijn over de gevolgde opleiding. Ze zijn tevreden over de flexibiliteit ervan en de persoonlijke behandeling. Ook de praktijkgerichtheid wordt gewaardeerd. De vertegenwoordigers van het werkveld met wie de commissie sprak, zijn minder enthousiast. Hoewel zij sinds kort een positieve evolutie vaststellen in de mate waarin de studenten en alumni voorbereid zijn op het lerarenberoep, blijft het niveau lager dan dat van andere vergelijkbare opleidingen. Vertegenwoordigers van het werkveld gaven ook aan dat hun evaluatie van de studenten vaak minder positief is dan de evaluatie die de opleiding maakt.

De commissie heeft tijdens haar bezoek aan de opleiding ook het studiemateriaal en de examens kunnen inzien, evenals portfoliomappen en individuele voortgangsrapporten. Zoals aangegeven sluit de commissie zich aan bij de kritiekpunten van het werkveld. Zij stelt vast dat het eindtraject te veel gericht is op het afvinken van het aantal lessen, eerder dan op de kwaliteit van deze lessen. Ook mist zij de nagestreefde integratie met de theorie, en de garantie dat iedere student het beroepsprofiel en de basiscompetenties van de leraar secundair onderwijs realiseert. De beoordeling en toetsing worden immers te weinig gestuurd in functie van de doelstellingen van de opleiding en nauwelijks bewaakt door interne kwaliteitszorgstructuren.

Ten slotte volgt de opleiding de tewerkstellingssituatie van de afgestudeerden niet op. Ze kon de commissie dan ook geen inzicht geven in de tewerkstellingssituatie van de afgestudeerden, en of deze na het volgen van de opleiding al dan niet verandert.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als onvoldoende.

De opleiding houdt sinds kort een dossier per student bij dat toelaat het studietraject op te volgen. De opleiding analyseert deze dossiers en rendementscijfers in het algemeen evenwel niet. In het zelfevaluatie rapport wordt aangegeven dat de opgenomen tabellen met betrekking tot het

studierendement niet correct zijn, en dat aangepaste tabellen op het moment van het visitatiebezoek zouden worden aangeleverd. Dit is evenwel niet gebeurd. De commissie stelt dan ook vast dat de opleiding niet beschikt over de nodige informatie om het studierendement op te volgen en op basis van deze gegevens een beleid te voeren.

In het algemeen heeft de commissie de indruk dat de slaagpercentages hoog zijn en (zie *facet 2.5*) de benodigde studietijd onder de decretale minima ligt. Gezien ook het feit dat onvoldoende wordt bewaakt dat alle basiscompetenties worden gerealiseerd (zie *facet 6.1*), meent de commissie dat de opleiding dringend werk moet maken van het bewaken van de inhoudelijke eisen die ze stelt om te kunnen slagen, en beter moet opvolgen welke impact zulk een beleid heeft op de slaagkansen van de studenten.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	onvoldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	onvoldoende

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

GLOBAAL OORDEEL

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

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

- Neem alle basiscompetenties expliciet op in de opleidingsdoelstellingen.
- Stem de doelstellingen beter af op de eisen van het werkveld, vakgenoten en de brede samenleving.

Onderwerp 2

- Verhelder de relatie tussen de doelstellingen en de individuele opleidingsmodules.
- Maak duidelijk tot op welk beheersingsniveau de vooropgestelde competenties dienen te worden bereikt.
- Stem beter af welke modules zich richten op welke competenties, en zorg voor voldoende communicatie over deze verdeling.
- Integreer de competenties van de functionele gehelen 'de leraar als innovator-onderzoeker' en 'de leraar als begeleider van leerprocessen' beter in het programma.
- Investeer meer in vakdidactische inhoud.
- Werk de theoretische basis van het opleidingsprogramma beter uit.
- Zorg ervoor dat de vooropgestelde samenhang en volgtijdelijkheid ook in de praktijk worden omgezet.
- Integreer praktijkopdrachten om de grote versnippering tegen te gaan.
- Voer meer metingen uit om een duidelijk zicht te krijgen op de relatie tussen de begrote en de reële studietijd bij cursisten.
- Versterk het programma inhoudelijk om een voldoende grote studiebelasting te garanderen.
- Werk aan een didactisch concept dat de vormgeving van het programma kan aansturen.
- Zorg voor meer variatie in opdrachtenvormen.
- Investeer meer in kwaliteitsvol studiemateriaal.
- Werk een toetsbeleid uit met transparante en competentiegerichte beoordelingscriteria en kwaliteitsbewaking.

Onderwerp 3

- Creëer voldoende overlegmomenten tussen personeelsleden om een constructieve samenwerking te bevorderen.
- Maak werk van een duidelijk personeelsbeleid met aandacht voor aanwervingscriteria, meer complementaire profielen en voldoende competenties in functie van de opleidingsdoelstellingen.
- Werk een professionaliseringsbeleid uit.

Onderwerp 4

- Voorzie een structureel aanbod van studiebegeleiding.
- Werk vanuit een beleid een meer intensieve studiebegeleiding uit, die is afgestemd op de noden van de cursisten.

Onderwerp 5

- Werk een intern kwaliteitszorgbeleid uit.
- Organiseer bevragingen bij verschillende actoren vanuit duidelijke doelstellingen en streefdoelen.
- Stel prioriteiten op in de verbeteringsacties.
- Koppel de verbeteringsacties meer aan de meetresultaten.
- Zet meer in op formele inspraakmogelijkheden voor personeelsleden en studenten.
- Betrek alumni en werkveld structureel bij de kwaliteitszorg van de opleiding.

Onderwerp 6

- Bereik met de cursisten een hoger niveau van de vooropgestelde doelstellingen.
- Breng de tewerkstellingskansen van afgestudeerden beter in kaart.
- Maak werk van een rendementsbeleid op basis van een meting van het eigen studierendement.

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	O
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	O
Facet 2.4 Studieomvang	OK
Facet 2.5 Studietijd	O
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	O
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	O
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	V
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	O
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	O
Onderwerp 6 Resultaten	-
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	O
Facet 6.2 Onderwijsrendement	O

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 VTI LEUVEN

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van het CVO VTI Leuven

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO VTI LEUVEN

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO VTI Leuven. Deelcommissie 3 bezocht de opleiding van 9 tot 10 mei 2011.

De opleiding vertrekt vanuit één basisstructuur, maar biedt daarin twee varianten aan. Cursisten kiezen tussen preservice-training of inservice-training (het LIO-traject). Naast de theoretische component, krijgen de cursisten in de preservice-training 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 vijfhonderd uur les (aangesteld als tijdelijk personeelslid in het onderwijs) en bouwt de praktijkcomponent in de opleiding hierop verder. In het academiejaar 2009–2010 telde de opleiding 165 cursisten (150 pre-service en 15 inservice). Meer dan 80 procent van de cursisten heeft een diploma hoger onderwijs.

Het VTI Leuven biedt al meer dan 100 jaar avondonderwijs. De huidige Specifieke lerarenopleiding (SLO) wordt daarentegen nog maar sinds 2008 in eigen beheer door het CVO VTI Leuven aangeboden. Voorheen werd vanaf 2002 een lerarenopleiding (toen nog Getuigschrift Pedagogische Bekwaamheid) aangeboden in samenwerking met het CVO HIK Geel en vervolgens het CVO Technische Scholen Mechelen.

De Specifieke lerarenopleiding van het CVO zit in een samenwerkingsverband met 22 andere onderwijsinstellingen met lerarenopleidingen in Vlaanderen, namelijk School of Education. Op bestuurlijk vlak zit het CVO VTI Leuven in dezelfde vereniging zonder winstoogmerk met een middenschool en een technische secundaire school. Ze delen dezelfde infrastructuur.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport, de ingekeken examenvragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen in 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 opleiding streeft ernaar goede leraren te vormen die jongeren op weg helpen om weerbare burgers te worden in een boeiende, uitdagende wereld. De opleiding beschrijft in het zelfevaluatie-rapport de klemtonen die zij in de opleiding wil leggen. Ze wil leraren vormen met het volgende profiel:

- hij is een goede didacticus;
- hij is een begeleider: hij heeft oog voor de hele persoon, met al zijn sociaal-emotionele problemen;
- hij maakt zijn leerlingen communicatief vaardig met respect voor de andere;
- hij stimuleert zijn leerlingen tot een brede maatschappelijke betrokkenheid;
- hij is gedreven in zijn vak, hij straalt bezieling uit;
- hij is een coach: hij begeleidt de leerlingen in hun cognitief, motorisch en affectief leerproces;
- hij weet zijn weg te vinden in het Vlaamse onderwijslandschap;
- hij leert de leerlingen een kritisch reflecterende houding aan;
- hij bewaakt het dynamisch ontwikkelingsproces van zijn beroep.

De opleiding heeft een competentiematrix uitgewerkt die de basiscompetenties koppelt aan diverse modules. Deze competentiematrix maakt inzichtelijk dat alle basiscompetenties in de opleiding aan bod komen. Door het grote aantal basiscompetenties in elke module blijkt hieruit evenwel niet duidelijk welke prioriteiten de opleiding stelt. De commissie beveelt aan om de weging die de opleiding aan elk functioneel geheel van de basiscompetenties geeft, expliciet te vermelden en bij de verdeling van de basiscompetenties over de tien modules in de eerste plaats deze op te nemen waaraan prioritair aandacht besteed wordt, zowel in de opleiding als in de toetsing.

De commissie heeft bij meerdere gespreksgroepen gevraagd om de eigenheid van de opleiding te omschrijven. Vaak werden 'flexibiliteit', 'praktijkgerichtheid' en 'de sterke betrokkenheid van alle lesgevers bij de opleiding' benoemd. Hoewel dit ongetwijfeld belangrijke kenmerkende elementen van de opleiding zijn, mist de commissie hierin verwijzingen naar andere elementen uit de profilering van de opleiding zoals beschreven in het zelfevaluatie-rapport, (zoals) bijvoorbeeld 'het belang van levenslang leren', 'een kritisch-reflecterende houding', 'een brede maatschappelijke betrokkenheid' en 'de bezieling en gedrevenheid voor het vak'. De commissie waardeert dat de opleiding ook deze elementen opneemt in de eigen profilering, maar beveelt aan om deze concreter te maken en consequent te communiceren naar alle betrokkenen. De doelstellingen van de opleiding komen overeen met de verwachtingen die de commissie in haar domeinspecifiek referentiekader geschetst heeft. De doelstellingen houden rekening met de actuele context waarin de leraar moet werken. Hiermee komt de opleiding tegemoet 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. Toch meent de commissie dat deze thema's nog sterker kunnen verankerd worden in (de doelstellingen van) de opleiding. Taalbeleid, en in het bijzonder aandacht voor schooltaal komt bijvoorbeeld niet expliciet aan bod.

De commissie waardeert dat de opleiding via haar medewerkers (directeur van het CVO, directeur secundaire school, pedagogisch begeleiders) informeel feedback verzamelt over de actuele noden van het onderwijs. Hoewel deze informele input zonder twijfel waardevol is voor de opleiding, beveelt de commissie aan contacten met het werkveld in de toekomst meer structureel te organiseren. De commissie heeft vernomen dat de opleiding al heeft geprobeerd om een aantal directies uit te nodigen, maar dat wegens weinig respons zo'n ontmoeting nog niet heeft plaatsgevonden. De commissie moedigt de opleiding aan om verder op zoek te gaan naar manieren om structureel feedback te verzamelen van secundaire scholen en op die manier nog meer toekomstgericht en proactief input te vergaren over de wenselijke invulling van een opleiding. De commissie ziet in de samenwerking in het Expertisenetwerk School of Education heel wat onbenutte mogelijkheden tot uitwisseling met andere lerarenopleidingen in Vlaanderen. Ze beveelt de opleiding aan om nog meer in te zetten op deze mogelijkheden.

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 partner-CVO's van het Expertisenetwerk School of Education. De Specifieke lerarenopleiding werd ingedeeld in tien modules, waarin telkens een aantal basiscompetenties nagestreefd worden. De inhoud van elke module is verder geoperationaliseerd in modulefiches. Modules dragen prioritair bij tot één competentiegeheel, maar richten zich niet uitsluitend op deze competenties. 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 in elke module geïntegreerd aangeboden worden (met uitzondering van 'Didactische competentie stage' (zie ook tabel 1). Per module worden de studiepunten verdeeld over theorie, opleidingspraktijk (in het CVO) en pre-service praktijk (opleidingspraktijk op de stageplaats).

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
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
Psycho-pedagogische competentie			
Psycho-pedagogische 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 opleiding wordt volledig in avondonderwijs aangeboden. Met het oog op maximale flexibiliteit voor de cursist wordt elke module elk semester aangeboden.

De invulling van de modules 'Didactische competentie praktijkinitiatie', 'Didactische competentie oefenlessen' en 'Didactische competentie stage' verschilt naargelang de cursist kiest voor pre-service of inservice-training (LIO-traject). Voor de overige modules wordt geen onderscheid gemaakt tussen de cursisten die voor preservice- of inservice-training kiezen. In de preservice-training bouwt de didactische leerlijn geleidelijk op doorheen de vier modules 'Didactische competentie' (één module per semester). De cursist krijgt de gelegenheid om vaardigheden uitgebreid te oefenen in een veilige omgeving voordat hij/zij zelf les zal geven in de reële klaspraktijk in de module 'Didactische competentie stage'. In deze laatste module ligt het zwaartepunt bij het verzorgen van twintig effectieve lessen. Binnen het LIO-traject kunnen de modules 'Didactische competentie praktijkinitiatie', 'Didactische competentie oefenlessen' en 'Didactische competentie stage' in twee semesters worden gevolgd en afgerond. De cursist neemt verplicht deel aan een aantal contactavonden. Tijdens deze contactsessies worden onder andere ervaringen uitgewisseld over de gang van zaken in de les. Verder wordt het LIO-traject ingevuld met afstands-onderwijs, groepswerk en individuele opdrachten. De LIO cursist verwezenlijkt de studiepunten praktijk van deze modules door minimaal vijfhonderd uur les te geven in de school waar hij/zij tewerkgesteld 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 commissie heeft vastgesteld dat de basiscompetenties aan bod komen in de afzonderlijke modules en dat via een competentiematrix nagegaan is of alle basiscompetenties in voldoende mate behandeld worden in de opleiding. De acht attitudes die de toekomstige leraren zouden moeten bezitten, worden transversaal behandeld en gelden voor de tien functionele gehele.

Op het elektronisch leerplatform EloV wordt eveneens beschreven welke basiscompetenties in de modules nagestreefd worden. Cursisten met wie de commissie sprak gaven aan dat zij op de hoogte zijn van het beroepsprofiel van de leraar, met de tien functionele gehelen en de basiscompetenties. De specifieke bijdrage van de modules tot het realiseren van de basiscompetenties zou echter nog scherper geformuleerd kunnen worden en in de diverse cursussen en in de toetsing.

Uit de competentiematrices per module blijkt dat de opleiding alle basiscompetenties en attitudes nastreeft en er expliciet aan werkt. Evenwel worden niet alle basiscompetenties en attitudes expliciet geëvalueerd. Er blijkt een duidelijk verschillend gewicht gegeven te worden aan de tien functionele gehelen. De functionele gehelen 'inhoudelijk expert', 'innovator/onderzoeker', 'partner van ouders' en 'cultuurparticipant' komen zichtbaar minder aan bod in de opleiding dan de overige functionele gehelen. Zoals hoger aangegeven (zie facet 1.1), lijkt het de commissie goed dit onderscheid ook expliciet te benoemen. De commissie vindt een dergelijke differentiatie wel geoorloofd, op voorwaarde dat bewaakt wordt dat aan het einde van de opleiding alle basiscompetenties wel degelijk verworven zijn door de cursisten. Dit is volgens de commissie nu niet het geval.

Hoewel de commissie differentiatie van aandacht voor de functionele gehelen aanvaardbaar vindt, komt momenteel het functioneel geheel de leraar als vakexpert amper aan bod in de opleiding. De opleiding laat het aanleren van vakdidactiek over aan de vakmentor op de stageplaats. Volgens de commissie dient de opleiding daarom te onderzoeken hoe het programma kan waarborgen dat de cursist in minimale aanraking komt met de vakdidactiek, bijvoorbeeld door het aanbieden van gedifferentieerde workshops of door het uitnodigen van gastsprekers.

Voor wat betreft het functioneel geheel de leraar als innovator/onderzoeker mist de commissie een duidelijke leerlijn, hoewel in sommige modules wel aandacht aan onderzoekscompetenties wordt besteed. De commissie beveelt ook aan dat de basiscompetenties die gericht zijn op de opvolging van de kwaliteit van het eigen onderwijsgedrag meer aandacht krijgen. Op deze manier zou de opleiding de toekomstige leraar ook betere handvatten bieden voor voortzetting van zijn/haar professionele ontwikkeling na afronding van de opleiding.

Ten slotte waardeert de commissie evenwel dat de opleiding expliciet aandacht besteedt aan multiculturaliteit en taalheterogeniteit. Ook vindt ze de deelname van de opleiding aan het project 'Tutors en pubers' zeer waardevol. De commissie hoopt dat dit project rond huiswerkbegeleiding van kansarme jongeren toch kan verder gezet worden nu er geen subsidies verkregen werden. Wel beveelt de commissie aan om ook specifieke aandacht te besteden aan schooltaal. Dit aspect bleek niet bij alle betrokkenen goed bekend.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

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

Competentieontwikkeling vindt in de opleiding plaats via modules waarin praktijk en theorie samen aangeboden worden. De praktijkgerichtheid wordt evenwel door de cursisten en alumni als een sterk punt van de opleiding benoemd.

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 een aantal contactsessies, afstandsonderwijs, groepswork en individuele verwerkingsopdrachten, en rekening houdend met het eigen persoonlijk ontwikkelingsplan verder opgeleid worden.

Voor de andere cursisten wordt de praktijkcomponent gevormd door een pakket opleidingspraktijk in het CVO en pre-service 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 pre-service praktijk bestaat uit een aantal observatieoefeningen in een reële context en een relatief beperkt pakket actieve lesstage (20u), meestal in één stageschool en -context. Cursisten kiezen zelf de stageschool. Soms kiezen zij hiervoor de eigen secundaire school. De commissie heeft begrip voor de keuze om veel tijd in de opleiding te investeren in opleidingspraktijk. Ze heeft ook begrepen dat het pakket actieve lesstage al enigszins werd verhoogd, maar de commissie ondersteunt niettemin de vraag van cursisten om vroeger in de opleiding meer actief lesgeven in reële schoolsituaties te plannen (zie ook *facet 2.6*). Daarnaast meent de commissie dat de opleiding de kwaliteit van de mentoren en de stageplaatsen structureel dient te bewaken, niet in het minst omdat de opleiding het aanleren van vakdidactiek overlaat aan de vakmentor in de stageschool.

Evenwel verloopt de begeleiding van de cursisten tijdens de stage goed. Zowel de alumni als de vertegenwoordigers van het werkveld met wie de commissie sprak, zijn hier positief over. Wel pleit de commissie ervoor om beter op te volgen of de cursisten tijdens de stages voldoen aan de welzijnswetgeving en waar nodig een risico-analyse wordt uitgevoerd. Het verdient aanbeveling om de verplichtingen van de stageschool en de opleiding rond de welzijnswetgeving expliciet op te nemen in het stagecontract.

In de meeste modules wordt de theoretische component praktijkgericht aangeboden. Het meeste cursusmateriaal is weinig theoretisch onderbouwd en niet altijd even actueel. Zeker gezien de vooropleiding van de meeste cursisten, namelijk hoger onderwijs, zou volgens de commissie ook vaker gebruik moeten gemaakt worden van originele teksten, eerder dan van samenvattingen door de docent. Zo'n wetenschappelijk onderbouwde aanpak gebeurt al op een goede manier in de module 'Psycho-pedagogische competentie'. Het lijkt de commissie zinvol om hieraan ook in de andere modules meer aandacht te besteden. Cursisten worden verder gestimuleerd om leerboeken, populariserende tijdschriften en andere media te raadplegen in het kader van de webquests die ze moeten oplossen (een aantal thema's dat aangebracht wordt via afstandsleren binnen de elektronische leeromgeving EloV). De cursisten wordt evenwel niet gevraagd om hun antwoorden op de webquests theoretisch te onderbouwen. De commissie mist bovendien in de meeste modules een band van de vakinhouden met actuele (internationale) vakliteratuur en (toegepast) onderzoek, onder andere de theorievorming en ontwikkelingen op het vlak van leren en onderwijzen. Zoals eerder vermeld, mist de commissie hierbij wel differentiatie in functie van de heterogeniteit van de groep cursisten.

De bibliotheek van de KU Leuven waartoe de opleiding toegang heeft, biedt veel kansen op een meer academische aanpak en bevat heel wat relevante bronnen die volgens de commissie veel intensiever zouden moeten gebruikt worden. Daarnaast beveelt de commissie 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.

De opleiding volgt beleidsevoluties met betrekking tot de lerarenopleiding in Vlaanderen op. Zij vertaalt deze evoluties over het algemeen ook in het programma. Toch meent de commissie dat de opvolging van beleidsevoluties in Vlaanderen, maar zeker ook internationaal, meer structureel zou kunnen ingebed worden in de opleiding.

Zoals ook aangehaald onder *facet 2.1*, meent de commissie ten slotte dat differentiatie in functie van de vooropleiding zou toelaten het leerproces tijdens de SLO effectiever te maken. Hierbij ziet zij onder andere mogelijkheden om ook op vakdidactisch vlak de opleiding te versterken.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

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

Zoals aangehaald (zie facet 2.1) wordt de competentiematrix gebruikt om te bewaken dat alle basiscompetenties in de opleiding evenwichtig aan bod komen. De commissie waardeert dat de opleiding inderdaad alle basiscompetenties afdekt en dat de cursisten en alumni weinig storende overlappingen melden. Ze is evenwel van mening dat de samenhang van het programma kan versterkt worden door de competentiematrix nog specifiek te gebruiken om per basiscompetentie af te stemmen in welke module welke aspecten exact behandeld en vooral ook geëvalueerd worden, op welke manier dit gebeurt en beheersingsniveau wordt nagestreefd. Nu lijkt deze afstemming van de basiscompetenties in de modules in hoofdzaak impliciet en via informeel overleg te gebeuren. De commissie beveelt aan om de afstemming te verduidelijken en te expliciteren, waardoor ze ook helderder kan gecommuniceerd worden naar cursisten, lectorengroep en externen. Het beroepsprofiel van de leraar, met de tien functionele gehelen en de basiscompetenties van de leraar moet hier richtinggevend zijn.

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 het positief dat alle modules elk semester aangeboden worden en dat de cursisten op die manier de kans krijgen het leertraject op eigen tempo af te werken. Een aantal cursisten gaf aan dat de flexibiliteit nog verder zou kunnen verhoogd worden door modules niet telkens op dezelfde weekdag aan te bieden. De commissie heeft wel vastgesteld dat de grote flexibiliteit met zich meebrengt dat de modules buiten de leerlijn 'Didactische competentie' los van elkaar staan.

Toch vindt de commissie een goed evenwicht tussen deze flexibiliteit en de samenhang van het programma van belang. In de ogen van de commissie is de opleiding er in onvoldoende mate in geslaagd om een dergelijk evenwicht te vinden. Enkel binnen de leerlijn 'Didactische competentie' is een verplichte volgorde vastgelegd. De commissie ziet deze didactische modules dan ook als de rode draad doorheen de opleiding. Door in de overige modules maximaal verbanden te leggen met de modules 'Didactische competentie', zou de opleiding volgens de commissie een sterkere samenhang verwezenlijken. Evenwel heeft de opleiding de voorbije jaren vooral geïnvesteerd in het uitschrijven van leerlijnen in de didactische modules. De commissie vindt dit positief, maar is van mening dat deze leerlijn nog verder kan geoptimaliseerd worden. De commissie formuleert de aanbeveling om te streven naar meer inhoudelijke samenhang tussen de overige modules en de modules 'Didactische competentie'. De opsplitsing van de praktijkcomponent over verschillende modules, vooral in de pre-service praktijk, creëert veel nood tot afstemming.

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.

Sinds enkele jaren tracht de opleiding de studeerbaarheid van het programma systematisch op te volgen. Hiervoor werd in eerste instantie een Excel-werkblad gebruikt dat geënt is op een werkblad dat door het CVO TNA uit Antwerpen werd uitgewerkt.

De opleiding kiest voor een invulling van de studietijd van de opleiding op basis van het decreta minimum. Ze streeft immers naar een opleiding die 1500 uur in beslag neemt, terwijl de decreta norm 1500 tot 1800 uur voorschrijft. Op basis van de uitgevoerde studietijdmeting blijkt de tijd die cursisten aan de meeste modules besteden eerder minder dan begroot, waardoor de reële studietijd lager ligt dan de begrote studietijd. De cursisten en alumni wijten dit aan het feit dat ze vooral bij het afstandsleren opvallend minder tijd besteden dan begroot. Dit komt omdat de opdrachten te algemeen en vrijblijvend geformuleerd zijn, tussendoor nauwelijks worden opgevolgd en te weinig meetellen in de eindevaluatie van het vak. Hierbij spelen zeker ook de hoge vooropleiding van de meeste cursisten en hun ervaringen in verband met zelfstandig leren een rol. Het argument dat de combinatie tussen (voltijds) werken, een gezinsleven en de opleiding een zware belasting op de cursisten legt, mag er niet toe leiden dat de studietijd onder het decreta minimum zakt.

Hoewel de opleiding tracht om de studietijd in kaart te brengen, heeft de commissie vastgesteld dat een gedegen opvolging van de resultaten hiervan blijkt te ontbreken. De commissie raadt de opleiding daarom aan een ernstige en objectieve studietijdmeting uit te voeren, de cijfers hiervan te analyseren en studiebelemmerende of studiebevorderende factoren in kaart te brengen.

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 integratie van theorie en praktijk en op een geleidelijke opbouw. De commissie waardeert dit streven, maar mist een verdere uitwerking en explicitering van dit didactisch concept voor de hele opleiding. Dit zou volgens de commissie kunnen bijdragen tot een grotere samenhang in het programma. Daarnaast investeerde de opleiding de voorbije veel energie in het uitschrijven van leerlijnen in de didactische modules. De commissie waardeert deze inspanningen en heeft vastgesteld dat de nagestreefde geleidelijkheid gerealiseerd wordt in deze modules, zowel de moeilijkheidsgraad als de lengte van de oefeningen neemt toe naarmate de cursist verder in de lerarenopleiding komt. De cursisten die het pre-service traject volgen, krijgen de gelegenheid om te oefenen, worden aangezet tot zelfreflectie, krijgen de nodige feedback van collega-cursisten en krijgen ten slotte feedback van de lectoren. De commissie waardeert dat in het LIO-traject gewerkt wordt op basis van de beginsituatie van de cursist. Aan de hand van een persoonlijk ontwikkelingsplan stippelt de cursist voor een deel zelf zijn/haar leertraject uit. Voorts heeft de commissie vastgesteld dat de cursisten zich goed voorbereid voelen op het uitwerken van een individuele les en de stages in de scholen. De commissie beveelt aan om daarnaast ook meer aandacht te besteden aan het ontwikkelen van een jaarplan of een leerlijn doorheen een lessenreeks.

De meest gebruikte werkvormen zijn doceren afgewisseld met interactieve werkvormen enerzijds en oefeningen, individueel of in groep, anderzijds. De commissie vindt het streven van de opleiding naar een grote variatie aan werkvormen positief en waardeert dat de cursisten in de modules 'Didactische competentie' sterk gestimuleerd worden om verschillende werkvormen te gebruiken. De cursisten krijgen hierbij consequent feedback van medecursisten en lectoren. De commissie beveelt wel aan om in de overige modules de variatie in de gebruikte werkvormen nog verder te vergroten en afspraken te maken welke werkvormen op welk niveau aan bod komen in de verschillende modules.

Het werken in heterogene groepen wordt door cursisten en alumni positief beoordeeld. Cursisten leren van elkaar en passen bepaalde typische werkvormen en opdrachten toe in hun eigen vakgebied. De commissie heeft respect voor deze keuze, maar vindt dat er nog meer gebruik zou moeten gemaakt worden van de diversiteit van achtergronden om interdisciplinair te werken. Het leren van elkaar wordt nog te veel aan het toeval over gelaten. De commissie beveelt aan om te werken met vakoverschrijdende groepsopdrachten waarbij cursisten met verschillende achtergronden samen gericht een opdracht dienen uit te werken. Het werken met heterogene groepen zorgt ervoor dat de lectoren hierop moeten inspelen. Het is zeker zinvol om in de modules daadwerkelijk te streven naar meer differentiatie afhankelijk van de achtergrond van de cursisten. Anderzijds pleit de commissie voor meer gedifferentieerde opdrachten, afhankelijk van de voorkennis van de cursisten, in de reguliere lerarenopleiding maar vooral in het afstandsleren.

Cursisten en alumni waarderen het gebruik van afstandsonderwijs. Zij vinden het huidige evenwicht tussen afstandsonderwijs en onderwijs op de campus goed. Ze vinden het immers een belangrijke motiverende factor om elkaar regelmatig te ontmoeten en van elkaar te leren. De commissie deelt dit standpunt. Zij vindt het aanbieden van afstandsonderwijs alleszins een sterk punt van de opleiding. De commissie meent wel dat het afstandleren beter moet uitgewerkt worden: een duidelijk didactisch concept, uniforme afspraken voor alle lectoren, meer differentiatie op basis van voorkennis, meer tussentijdse opvolging en feedback van de lector, duidelijke afspraken over impact van de opdrachten binnen afstandsleren op de evaluatie van de module...

De commissie heeft begrip voor de keuze om eigen cursusmateriaal uit te werken. Dit biedt de lectoren inderdaad de meeste flexibiliteit om de inhoud van de modules vorm te geven. Anderzijds vereist dit van de lectoren wel een consequente en voortdurende opvolging van evoluties in hun module, zowel op theoretisch vlak als in de praktijk. De commissie meent dat dit moeilijk kan verwacht worden van mensen met een kleine deeltijdse aanstelling. Bovendien ligt het niet voor de hand dat de lectoren expliciet hun expertise delen. Uit het cursusmateriaal blijkt dit ook (zie *facet 2.2*).

De commissie waardeert de inspanningen die de voorbije jaren gedaan werden om het elektronisch leerplatform EloV te integreren in de opleiding. Ze ziet wel nog mogelijkheden om dit gebruik verder te versterken. Naast de webquests blijkt het platform immers nog vooral gebruikt te worden om traditioneel cursusmateriaal te publiceren en berichten te sturen naar cursisten. De commissie beveelt aan meer aandacht te besteden aan de specifieke didactische meerwaarde die het elektronisch leerplatform kan bieden. Ook wil de commissie het gebruik van het interactieve digitale bord stimuleren, vertrekkend van een didactisch concept.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

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

De opleiding beschikt niet over een geëxpliciteerd beoordelings- en toetsbeleid. Hoewel gestreefd wordt naar gevarieerde evaluatievormen, bepaalt elke lesgever in grote mate autonoom welke evaluatievorm(en) hij/zij gebruikt. Er zijn evenmin heldere afspraken over de waarde van de toegekende scores (behalve dat de helft noodzakelijk is om te slagen). De commissie mist voorts duidelijkheid over de gebruikte beoordelingscriteria bij toetsing en een duidelijke afstemming van de toetsvormen op de doelstellingen van elke module. Dit sluit aan bij de opmerking die hoger gemaakt werd over het feit dat bij de competentiematrix geen duidelijke afstemming bestaat in welke module welke competenties beoordeeld worden. Dit alles leidt er volgens de commissie toe dat de toetsing onvoldoende voorafbeeldend is. De commissie vindt de uitwerking van een toetsbeleid een dringend werkpunt voor de opleiding.

Er wordt bij de toetsing onder meer gebruik gemaakt van mondelinge en schriftelijke examens, open- en gesloten boekexamens, opdrachten in groep en individueel. De commissie heeft een staal van voorbeeldtoetsen ingezien, evenals portfolio's van cursisten. Voor elke module staan in de modulefiche het moment van evaluatie en de toetsvorm vermeld. Op basis van haar gesprekken met cursisten en alumni besluit de commissie dat zij geen vragen hebben over de beoordeling en toetsing. Zij zijn over het algemeen tevreden omdat zij bijna altijd hoge scores halen. Het ontbreken van heldere afspraken over de waarde van toegekende scores maakt het voor de commissie moeilijk om te beoordelen of dit in alle gevallen terecht is.

Met betrekking tot de beoordeling van de klaspraktijk vindt de commissie het positief dat deze sinds kort op basis van de basiscompetenties gebeurt. De commissie vindt dit een positieve evolutie. Ook is er een omschrijving van de verschillende scores. Zowel bij de pre-service als bij de in-service praktijk wordt de beoordeling door de mentor op de stageschool verwerkt in de eindscore. De commissie vindt dit positief. Mentoren zijn over het algemeen tevreden over de uitgevoerde stage. Dit blijkt onder andere uit de mediaanscore van 16/20. De commissie heeft wel vastgesteld dat een eenvoudig gemiddelde van de toegekende scores op de verschillende deelaspecten van de praktijk genomen wordt om te komen tot het eindcijfer. Ze beveelt aan de voorwaarde toe te voegen dat de cursist moet geslaagd zijn voor het onderdeel 'lesgeven' om op de module 'Didactische competentie stage' of voor het LIO-traject te kunnen slagen.

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. Voor cursisten die niet over een diploma secundair onderwijs beschikken, zijn een toelatingsproef of het volgen van opstapmodules verplicht. De opleiding kiest ervoor om deze opstapmodules zelf niet aan te bieden en heroriënteert deze cursisten naar andere CVO's. De opleiding richt zich immers in de eerste plaats op cursisten met een vooropleiding in het hoger onderwijs. De commissie vindt het een verstandige keuze om de gekozen doelgroep af te bakenen. Dit laat toe de beperkte beschikbare middelen efficiënt in te zetten. Het programma sluit aan bij het niveau van de gekozen doelgroep.

Er worden intakegesprekken gehouden met nieuwe cursisten. Tijdens dit gesprek wordt de cursist ook geïnformeerd over het aanbevolen traject. Gezien de modulaire opbouw is de cursist evenwel vrij om de modules in een andere volgorde te volgen. Enkel voor de modules 'Didactische competentie' is er een opgelegde volgorde.

De ICT-vaardigheden van nieuwe cursisten worden aan het begin van het opleidingstraject gescreend. Indien deze onvoldoende blijken, wordt de cursist aangeraden om zijn/haar ICT-vaardigheden verder te ontwikkelen. Om hen hierbij te ondersteunen wordt jaarlijks een vormingsavond rond het uitwerken van PowerPoint-presentaties georganiseerd. De commissie waardeert deze inspanningen, maar vindt dat de opleiding dwingender zou moeten optreden wanneer tekorten worden vastgesteld.

De opleiding heeft een uitgewerkt EVC- en EVK-beleid. Het toekennen van vrijstellingen gebeurt 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. De directeur beslist ook over het toekennen van vrijstellingen op basis van eerder verworven competenties (EVC). De commissie vindt dat de toekenning op basis van EVC verder zou kunnen geobjectiveerd worden. Ze beveelt aan om verworven competenties uitgebreid te toetsen alvorens een vrijstelling toe te kennen.

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	onvoldoende
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	onvoldoende
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 gebruikte werkvormen zijn afgestemd om de doelstellingen en het niveau van de instromende cursisten, meent de commissie dat het programma onvoldoende kwaliteitsgaranties bevat. Zo zijn de doelstellingen te weinig omgezet naar de inhoud van het programma. Ook is de academische en professionele gerichtheid niet systematisch ingevuld in het programma, is de toetsing niet afgestemd op de doelstellingen en is het programma niet samenhangend opgebouwd.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van de opleiding valt onder de bevoegdheid van de directeur van het CVO. Er wordt bij aanwerving van nieuwe lectoren gestreefd naar een evenwicht tussen inhoudelijke deskundigheid en didactische en agogische competentie. Naast de opleiding is vooral de praktijkervaring van de lector belangrijk. Omdat het niet altijd eenvoudig blijkt om geschikte personeelsleden te werven, vooral bij interims, wordt een samenwerkingsverband opgezet met de Katholieke Hogeschool Leuven.

De opleiding heeft een personeelsbeleid ontwikkeld. Nieuwe personeelsleden worden door de opleidingscoördinator opgevangen. Er wordt gewerkt op basis van een generieke functiebeschrijving en er worden geregeld functioneringsgesprekken gehouden. Voor onderwijsprofessionalisering wordt in de eerste plaats gerekend op de initiatieven die personeelsleden in hun andere opdrachten nemen.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

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

De commissie waardeert het grote engagement van de directeur en de opleidingscoördinator voor de opleiding. Ze pleit er wel voor dat het personeelsbeleid verder zou geformaliseerd worden. Nu wordt op basis van een generieke functiebeschrijving gewerkt. Er dient werk gemaakt te worden van het uitwerken van individuele functiebeschrijvingen. Dergelijke individuele functiebeschrijvingen zullen volgens de commissie ook bijdragen tot het efficiënter maken van de functioneringsgesprekken. Men kan dan immers specifieker op basis van de toegewezen taken in gesprek gaan.

De commissie heeft met de lectoren gesproken en hun cv's kunnen inkijken. Zij is van mening dat de individuele kwaliteit van lectoren behoorlijk is. Zij beschikken vooral over pedagogische en psychologische expertise en hebben een goede kennis van het werkveld. De commissie vindt wel dat de expertise in de personeelsgroep op het vlak van opleidings- en vakdidactiek verstevigd en gedeeld moet worden. Dergelijke expertise kan immers bijdragen tot het verder versterken van de kwaliteit van de opleiding. Af en toe worden gastsprekers uitgenodigd om specifieke expertise in te brengen in de opleiding.

Verder heeft de commissie vastgesteld dat door de kleine schaal van de opleiding naast de opleidingscoördinator enkel kleine aanstellingen kunnen gerealiseerd worden. Ondanks de kleine aanstellingen, blijkt de betrokkenheid van de lectoren bij de opleiding en vooral de eigen module groot. Cursisten en alumni gaven in gesprekken met de commissie aan dat zij steeds terecht kunnen bij de lectoren. De kleine aanstellingen maken het wel bijzonder moeilijk om geregeld overleg te plegen met het volledige lectorenteam, maar biedt ook weinig ruimte voor de lectoren om zich individueel bij te scholen of tijd te nemen om zich te verdiepen in de ontwikkelingen in het vakgebied. De commissie waardeert dat de meeste lectoren in het kader van hun hoofdopdracht de kans krijgen om zich bij te scholen, maar ze wijst erop dat deze mogelijkheden alleen niet voldoende zijn om ook in de specifieke rol van lerarenopleider bij te blijven. De commissie beveelt aan om te blijven zoeken naar geschikte manieren om lectoren de ruimte te bieden te verplichten om bij te blijven met de ontwikkelingen in het domein van hun modules. De bibliotheek van de KU Leuven waartoe de lectoren gratis toegang hebben, biedt bijvoorbeeld een zeer

rijke bron van relevante lectuur. Ook andere initiatieven in het kader van de School of Education kunnen helpen om up-to-date te blijven.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

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

De directeur van het CVO is voltijds in dienst. Specifiek voor de opleiding is enkel de opleidingscoördinator (met een 0,9 VTE-aanstelling) in hoofdopdracht aan de opleiding verbonden. Daarnaast zijn zeven lectoren met samen 1,5 VTE in dienst om de opleiding vorm te geven. De opleiding wordt ondersteund door een halftijds secretariaatsmedewerker en een ICT-medewerker (0,2 VTE). De commissie is van mening dat de opleiding over te weinig medewerkers met een redelijke formatieomvang beschikt. Curriculumontwikkeling en professionele ontwikkeling van de lectoren (zie hierboven) komen hierdoor in het gedrang.

De commissie waardeert de inzet van het personeel voor de opleiding, die ertoe leidt dat een aanzienlijk aantal cursisten (243 in het eerste semester en 256 in het tweede semester van 2009–2010) onderwijs krijgt in groepen van gemiddeld iets meer dan twintig cursisten. De commissie vindt deze groeps grootte geschikt, maar vindt de totale personeelsploeg eerder beperkt om het volledige spectrum van inhoudelijke expertises af te dekken. De commissie beoordeelt de kwantiteit van het personeelskader dan ook als onvoldoende om basiskwaliteit te verzorgen.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	voldoende
facet 3.2	kwantiteit personeel	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 opleiding beschikt over een beperkt aantal lectoren die samen over de nodige expertise beschikken om de opleiding vorm te geven. Door hun inzet slagen zij er ondanks de te beperkte omkadering in om de opleiding te organiseren.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

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

De opleiding maakt gebruik van de campus VTI Leuven die ze deelt met een middenschool en een secundaire technische school. De commissie heeft de gebouwen en lokalen tijdens haar bezoek aan de opleiding bezocht. De huidige gebouwen voldoen over het algemeen aan de noden van de SLO. De opleiding beschikt over een groot aantal klassieke leslokalen, voldoende ICT-infrastructuur en een ruim aanbod van specifieke vakinfrastructuur voor elektriciteit, lassen,

schrijnwerken, technologische opvoeding, voeding, wetenschappen en sport. Basisvoorzieningen zijn overal aanwezig. De opleiding beschikt ook over één smartboard. De klaslokalen en gebouwen zijn evenwel niet aantrekkelijk. Bouwwerkzaamheden voor een volledig nieuw blok en vernieuwingen aan een aantal andere faciliteiten waren evenwel volop bezig ten tijde van de visitatie. De commissie gaat er dus van uit dat de kwaliteit van de leslokalen in de nabije toekomst opvallend zal verbeteren.

De opleiding heeft voorts een akkoord met de KU Leuven dat erin voorziet dat alle cursisten en lectoren kunnen gebruik maken van de PBIB, de bibliotheek van de faculteit Pedagogische wetenschappen van de KU Leuven, die tegenover het CVO gehuisvest is. Deze bibliotheek beschikt over een zeer uitgebreide en kwaliteitsvolle collectie voor de lerarenopleiding. De bibliotheek doet ook dienst als open leercentrum. De commissie vindt dat deze infrastructuur een grote meerwaarde heeft voor de opleiding. Ze beveelt aan om deze mogelijkheden effectief te benutten.

De opleiding maakt gebruik van Blackboard als elektronisch leerplatform.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als voldoende.

De opleiding organiseert jaarlijks een infodag en vangt startende cursisten verder persoonlijk op. Cursisten kunnen elk semester starten. Bij inschrijving wordt elke nieuwe cursist uitgenodigd voor een intakegesprek. Cursisten met wie de commissie sprak, gaven aan tevreden te zijn over de manier waarop ze opgevangen worden. Gezien de relatief beperkte cursistenaantallen, lijkt het de commissie zinvol om na te gaan of de opleiding het potentieel in de regio al optimaal aanspreekt.

Tijdens de opleiding kunnen cursisten terecht bij de directeur, de opleidingscoördinator, de lectoren en het secretariaat. Cursisten en alumni spreken lovend over de toegankelijkheid van alle betrokkenen. Zij spreken over een familiegevoel dat zij duidelijk aanvoelen in de opleiding. Een bijzondere vermelding krijgt de opleidingscoördinator die altijd beschikbaar is voor de cursisten. De commissie waardeert deze open en behulpzame politiek van het personeel. Toch lijkt het de commissie zinvol om de begeleiding van de cursisten wat meer te formaliseren. Zo zou een cursistvolgsysteem mogelijkheden bieden om de informatie over een cursist beter te beheersen en hem daardoor ook beter individueel te begeleiden.

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 opleiding geeft de interne kwaliteitszorg vorm op basis van de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act). Deze cyclus start op basis van een quick scan. Voor prioritaire aandachtspunten wordt een PRIAC of prioritair actieplan opgesteld met deadlines en verantwoordelijken. In het meetplan van de opleiding wordt gepland om algemene cursistentevredenheid om de twee jaar te bevragen, studietijdmetingen elke drie jaar uit te voeren, het werkveld elke vijf jaar, alumni kort na afstuderen en nogmaals vijf jaar na afstuderen, afhakers onmiddellijk na afhaken en personeel rond hun tevredenheid elke vier jaar te bevragen. In 2008 werden cursisten bevraagd over alle modules. Sindsdien gebeurt dit opnieuw als de cursisten of de lesgever hierom vragen, als de vorige eindbeoordeling negatief was en bij nieuwe lesgevers. Bij nieuwe lesgevers wordt een klasbezoek gebracht door de directeur van het CVO. Er wordt gepland om in de toekomst focusgroepen met cursisten en alumni te organiseren.

De opleiding heeft een eenvoudige overlegstructuur. Tweemaal per jaar wordt een personeelsvergadering georganiseerd. Sinds enkele jaren wordt jaarlijks ook een dagvergadering georganiseerd in augustus. Verder wordt het overleg, bijvoorbeeld tussen de lectoren die verwante modules aanbieden, ad hoc en voornamelijk informeel gehouden. Op CVO-niveau bestaat een werkgroep kwaliteitszorg die onder andere als opdracht heeft de visie/missie uit te schrijven, functiebeschrijvingen te maken en functioneringsgesprekken op te starten. De interne kwaliteitszorg van het CVO wordt sinds kort ondersteund door een halftijds kwaliteitscoördinator.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

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

De commissie heeft vastgesteld dat de interne kwaliteitszorg van de opleiding in de eerste plaats gebaseerd is op overleg tussen de lectoren en op informeel vergaarde feedback op de opleiding. In het algemeen wordt bij indicaties van problemen ad hoc bekeken hoe deze best verder onderzocht worden.

Hoewel de goede contacten met cursisten, de lectoren en het werkveld waarborgen dat de drempel om suggesties in verband met de opleiding te formuleren laag is, pleit de commissie toch voor een meer gestructureerde aanpak van de interne kwaliteitszorg. Zij vindt de initiatieven die reeds genomen zijn positief (bevraging cursisten en afhakers) en waardeert het uitgewerkte meetplan voor de komende jaren. Ze hoopt dat de aanwerving van een deeltijds kwaliteitszorgcoördinator ertoe zal bijdragen dat het meetplan zorgvuldig kan worden uitgevoerd en de opleiding dus meer systematisch zal geëvalueerd worden door de relevante betrokkenen.

De commissie heeft voorts vastgesteld dat evaluaties nog niet gebeuren aan de hand van toetsbare streefdoelen. Een sterkere koppeling van bevragingen aan de doelstellingen van de opleiding zou volgens de commissie kunnen bijdragen tot een hogere efficiëntie en effectiviteit van de interne kwaliteitszorg.

Het zelfevaluatie rapport is helder geschreven. Het is evenwel niet altijd even zelfkritisch en diepgaand. 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. Ook lectoren kunnen op eigen initiatief en in overleg met collega's verbetervoorstellen aanbrengen. De commissie vindt wel dat naast deze positieve attitude een meer gestructureerde aanpak noodzakelijk is om mede op basis van evaluaties te komen tot verdere kwaliteitsverbetering. In het verleden waren de uitgewerkte plannen vaak eerder procedureel dan inhoudelijk gericht. Een voorbeeld hiervan is het nascholingsplan waarin heldere procedures worden uitgewerkt, maar geen inhoudelijke keuzes gemaakt worden. De commissie vindt het uitwerken van goede procedures zinvol, maar hoopt dat de actieplannen in de toekomst ook meer inhoudelijke beleidskeuzes zullen inhouden. Dit kan een plaats krijgen in de prioritaire actieplannen (PRIACs) waarmee sinds kort gewerkt wordt en waarin deadlines en verantwoordelijken worden benoemd.

De commissie heeft verder vastgesteld dat in de opleiding heel wat, vaak informeel, overleg bestaat over de inhoud van het programma. De commissie heeft vastgesteld dat hierbij tot dusverre vooral aandacht besteed is aan het optimaliseren van de modules Didactische competentie. De commissie beveelt aan om in de komende jaren op basis van input van alle betrokkenen verder te werken aan het optimaliseren en stroomlijnen van het gehele programma in functie van het nog efficiënter realiseren van de basiscompetenties uit de tien functionele gehelen en attitudes die de beginnende leraar moet bezitten.

De commissie is positief over grote plannen om de interne kwaliteitszorg als instrument uit te bouwen in de lerarenopleiding. Er moet nog een weg afgelegd worden conform het uitgeschreven beleidsplan. Op dit moment stelt de commissie vast dat de lerarenopleiding een eerder 'kleine' kwaliteitszorg heeft. Mede door de kleinschaligheid van de opleiding en de grote inzet van de medewerkers worden kleine problemen snel opgepakt en opgelost. Bovendien zijn de directie en lectoren breed beschikbaar voor de vragen van de cursisten. Zij waarderen dit enorm.

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.

Het personeel wordt officieel betrokken via twee jaarlijkse personeelsvergaderingen en een beleidsdag in de zomer waarop ook aspecten van interne kwaliteitszorg aan bod komen. Module-overleg komt niet voor omdat er geen parallelsessies zijn. Er wordt vooral informeel overlegd. De opleiding rekent voor feedback van het werkveld in de eerste plaats op de eigen ervaring en de contacten van de lectoren met de stagescholen. Door hun functie als pedagogisch begeleider en bij de stagebegeleiding komen een aantal lectoren immers frequent in secundaire scholen. De commissie pleit er evenwel voor het overleg met het werkveld meer te structureren. Informele contacten leveren immers ongetwijfeld waardevolle input op, maar de commissie is ervan overtuigd dat het geregeld bevragen van een aantal vertegenwoordigers van het werkveld over alle relevante aspecten van de opleiding een vollediger en objectievere analyse zou opleveren. De commissie waardeert dat al een poging werd ondernomen om een overlegmoment te organiseren met secundaire scholen. Ze vindt het spijtig dat hier weinig reactie op kwam, maar moedigt de opleiding aan om verder te zoeken naar een goede manier om gestructureerde feedback van

het werkveld te verkrijgen. Belangrijke onderwerpen daarvoor zouden moeten zijn: praktische afspraken met de stagescholen, de activiteiten tijdens de stage, de beoordelingscriteria conform het beroepsprofiel van de leraar en de impact van stages op het slagen van de cursist en de rol van de mentor in de beoordeling van de cursist.

Cursisten werden eenmaal bevestigd over alle modules en sindsdien selectief. Het idee om met focusgroepen van studenten te werken is nog niet gerealiseerd. Ook alumni werden naar aanleiding van de visitatie één keer bevestigd. Afhakers worden telefonisch gecontacteerd. Verder wordt vooral gerekend op informele contacten met cursisten en alumni om input te verzamelen over de kwaliteit van de opleiding. De commissie waardeert dat in het opgestelde meetplan plannen gemaakt worden om cursisten en alumni vaker te bevestigen.

De commissie concludeert echter dat er veel – soms omvangrijke – plannen zijn, maar dat de uitvoering vaak nog niet van de grond lijkt te komen. Dit is te verklaren zijn door de kleine personeelsbezetting en het ontbreken van voldoende beleidsvoerend vermogen en uitvoerende krachten. De commissie raadt de opleiding aan concrete en haalbare stappen te nemen.

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

De interne kwaliteitszorg is informeel georganiseerd. De commissie mist systematiek en periodiciteit in het meten van de resultaten en het uitvoeren van acties. Daarnaast is ook het overleg met de verschillende actoren in de opleiding niet structureel ingebed 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. De commissie heeft vastgesteld dat de basiscompetenties over het algemeen gerealiseerd worden door de cursisten. Ze baseert zich hiervoor op het studiemateriaal en de examens die ze heeft kunnen inzien en haar gesprekken met alumni en het werkveld tijdens het bezoek aan de opleiding. Ook blijkt uit de bevestiging bij alumni uit 2009 dat 89 procent van de respondenten van mening is dat de doelstellingen van de opleiding bereikt worden.

Niettegenstaande de vaststelling dat de basiscompetenties bereikt worden, is de commissie ervan overtuigd dat de opleiding, rekening houdende met de sterke vooropleiding van de meeste instromende cursisten, diepgaander op verschillende beheersingsniveaus en gedifferentieerd naar vooropleiding van de cursisten de modules moet uitwerken. Zoals voorheen reeds aangehaald moeten de lectoren overleggen welke basiscompetenties op welk niveau in hun modules aan bod komen. Door verder de opleiding te stroomlijnen en te optimaliseren, zullen nog betere resultaten bereikt worden.

Meer specifiek heeft de commissie vastgesteld dat de onderzoekscompetenties en vakdidactische reflectie minder sterk ontwikkeld zijn bij de afgestudeerden. Ook heeft de commissie vastgesteld dat naast de sterke focus op het ontwikkelen en uitvoeren van individuele lessen, minder aandacht besteed wordt aan de ontwikkeling van lessenreeksen en de planning van andere activiteiten van de leraar. Een aantal cursisten en alumni gaven aan dat zij zich te weinig voorbereid voelen op het ontwerpen van toetsen. Sommige alumni geven ook aan dat ze graag meer voorbereid zouden worden op aspecten van klasmanagement. Uit de bevraging van het werkveld blijkt hetzelfde aandachtspunt. De commissie beveelt aan om de aandacht voor deze thema's te versterken doorheen de modules 'Didactische competentie'.

Uit de bevraging die de opleiding in 2009 hield bij afgestudeerden van de SLO blijkt dat 52 procent van de respondenten in het onderwijs werkt. 90 procent van degenen die niet in het onderwijs staan, geeft aan nog steeds interesse te hebben in een job in het onderwijs.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De opleiding volgt het studiesucces van de cursisten systematisch op. Ze heeft vastgesteld dat het studierendement van de cursisten de voorbije jaren is toegenomen. Dit is mede toe te schrijven aan een strikter instroombeleid. Cursisten zonder diploma secundair onderwijs worden doorverwezen naar een andere lerarenopleiding. Waar in 2006–2007 ongeveer 83 procent van de ingeschrevenen ook slaagde, is dat in 2009–2010 ongeveer verhoogd tot 93 procent. Uit de gegevens in het zelfevaluatie-rapport blijkt dat over de academiejaren 2007–2008, 2008–2009 en 2009–2010 zo'n 84 procent van de cursisten alle opgenomen credits behaalt. De meeste cursisten ronden hun opleiding af na 4 of 5 semesters (telkens ongeveer 32 procent). Cursisten in het LIO-traject kunnen de opleiding sneller afwerken. Dit geldt ook voor cursisten die vrijstellingen krijgen. De commissie waardeert voorts dat getracht wordt alle afhakers telefonisch te bevragen over de redenen voor het stopzetten van de studie.

Wanneer de analyse van het onderwijsrendement opgesplitst wordt naar vooropleiding, blijkt dat het studierendement duidelijk lager is voor cursisten zonder een vooropleiding in het hoger onderwijs: 74 procent van de cursisten zonder vooropleiding hoger onderwijs behaalt alle credits waarvoor hij/zij ingeschreven is tegenover 86 procent bij de cursisten die wel een vooropleiding in het hoger onderwijs hebben. Globaal vertonen de rendementscijfers een positieve evolutie.

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	negatief
onderwerp 3	personeel	positief
onderwerp 4	voorzieningen	positief
onderwerp 5	interne kwaliteitszorg	negatief
onderwerp 6	resultaten	positief

Rekening houdend met de beslisregels zoals bepaald in de 'Handleiding Onderwijsvisitation 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

- Gebruik consequent de correcte formulering van de basiscompetenties.
- Expliciteer de weging van de basiscompetenties die in de modules gegeven wordt.
- Benoem per module in de eerste plaats de basiscompetenties waaraan prioritair aandacht besteed wordt, zowel in de opleiding als in de toetsing.
- Formuleer de eigen profilering nog scherper en communiceer deze profilering consequent naar alle betrokkenen.
- Veranker belangrijke maatschappelijk evoluties nog sterker in (de doelstellingen van) de opleiding. Besteed hierbij zeker aandacht aan taalbeleid en in het bijzonder de ontwikkeling van schooltaal.
- Organiseer structurele contacten met het werkveld.
- Benut de mogelijkheden die de samenwerking in de School of Education biedt, nog meer voor de opleiding.

Onderwerp 2

- Communiceer de specifieke bijdrage van de modules tot het realiseren van de basiscompetenties nog beter.
- Besteed meer aandacht aan het ontwikkelen van een jaarplan of een leerlijn doorheen een lessenreeks.
- Besteed in de modules 'Didactische competentie' meer aandacht aan het ontwikkelen van diverse toetsvormen.
- Werk meer met vakoverschrijdende groepsopdrachten waarbij gericht cursisten met verschillende achtergronden samen een opdracht dienen uit te werken.
- Differentieer meer naar cursisten, afhankelijk van hun vakgebied en vooropleiding.
- Besteed specifieke aandacht aan schooltaal.
- Werk een duidelijke leerlijn uit voor het ontwikkelen van de onderzoekscompetenties, gericht op het leraarschap.
- Besteed meer aandacht aan de basiscompetenties die gericht zijn op de opvolging van de kwaliteit van het eigen onderwijsgedrag.
- Laat cursisten vroeger in de opleiding meer actief lesgeven in reële schoolsituaties.
- 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.
- Benut de bibliotheek van de KU Leuven intensiever voor meer diepgang in de opleiding.
- Bed de opvolging van beleidsevoluties in Vlaanderen en internationaal structureel in in de opleiding.
- Optimaliseer de samenhang van de leerlijn van de didactische modules verder en leg in de overige modules maximaal verbanden met deze leerlijn.
- Versterk de samenhang van het programma door de competentiematrix specifieker te gebruiken om per basiscompetentie af te stemmen welke aspecten in welke module worden behandeld geëvalueerd en op welke manier en op welk beheersingsniveau dit gebeurt.
- Benut de decretale ruimte om de opleiding te verbreden en meer diepgang te geven door enkele aspecten die minder aan bod komen verder uit te diepen.
- Expliciteer het didactisch concept van de elektronische leeromgeving en afstandsleren. Maak sluitende afspraken met lectoren en cursisten rond gebruik, opvolging en feedback naar cursisten en evaluatie van digitale opdrachten.

- Stem de gebruikte werkvormen nog beter af over de modules heen en vergroot de variatie. Maak afspraken rond de verschillende beheersingsniveaus.
- Benut de diversiteit van achtergronden van de cursisten meer om interdisciplinair en gedifferentieerd te werken. Benut het brede netwerk van School of Education om expliciet initiatieven te nemen rond vakdidactiek.
- Maak meer gebruik van origineel, theoretisch onderbouwd en recent studiemateriaal.
- Besteed meer aandacht aan het gebruiken van eensmartboard. Vertrek hierbij van een didactisch concept en een aantal afspraken rond het gebruik.
- Werk een beoordelings- en toetsbeleid uit.
- Stem beter af welke competenties in welke modules getoetst worden.
- Voeg de voorwaarde toe dat de cursist moet geslaagd zijn voor het onderdeel 'lesgeven' om voor de module 'Didactische competentie stage' of voor het LIO-traject te slagen.
- Treed dwingender op wanneer tekorten in verband met ICT-vaardigheden worden vastgesteld.
- Objectiveer het EVC-beleid verder, bijvoorbeeld door het uitgebreid toetsen van de verworven competenties.

Onderwerp 3

- Werk individuele functiebeschrijvingen uit.
- Zorg voor een kernstaf met een substantiële aanstelling zodat het beleidsvoerend vermogen verhoogt en de concrete uitvoering van de vele plannen snel kan starten.
- Versterk de personeelsgroep op het vlak van opleidings- en vakdidactiek.
- Blijf zoeken naar geschikte manieren om lectoren te dwingen om bij te blijven met de ontwikkelingen in hun vakgebied.

Onderwerp 4

- Benut de mogelijkheden van het open leercentrum van de bibliotheek tegenover het centrum.
- Ga na of de opleiding het potentieel aan cursisten in de regio optimaal aanspreekt.
- Formaliseer de begeleiding van cursisten, bijvoorbeeld aan de hand van een cursistenvolgsysteem.
- Volg op of de cursisten tijdens hun stages voldoen aan alle aspecten van de welzijnswetgeving en neem in het stagecontract de afspraken in verband met de welzijnswetgeving op wie wat doet en wie de kosten draagt.

Onderwerp 5

- Koppel de bevestigingen van alle betrokkenen aan de doelstellingen van de opleiding.
- Pak de opvolging van evaluaties op een meer gestructureerde manier aan.
- Werk prioritair aan het optimaliseren en stroomlijnen van het programma in functie van het nog efficiënter realiseren van de basiscompetenties uit de tien functionele gehelen van het beroepsprofiel van de leraar en attitudes die de beginnende leraar moet bezitten.
- Organiseer inhoudelijk overleg en expertisedeling tussen de lectoren.
- Overleg structureel met het werkveld.
- Implementeer het meetplan van de opleiding.

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	O
Facet 2.4 Studieomvang	OK
Facet 2.5 Studietijd	O
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	V
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	O
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	V
Onderwerp 3 Inzet van personeel	+
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	V
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	O
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.

VRIJE UNIVERSITEIT BRUSSEL

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van de Vrije Universiteit Brussel

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN DE VRIJE UNIVERSITEIT BRUSSEL

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door de Vrije Universiteit Brussel. Deze werd bezocht door deelcommissie 2 van 30 mei tot en met 1 juni 2011.

De Vrije Universiteit Brussel biedt haar Specifieke lerarenopleiding aan in twee formules: een preservice-traject (regulier traject) en een inservice-traject (het LIO-traject). De inhoud van de beide programma's komt grotendeels overeen, de programmering minder. Het verschil is dat de LIO-student vijfhonderd lessen op school geeft, waar studenten van het reguliere traject veertig lessen stage geven, aangevuld met een inleidende en vakgerichte opdrachtenstage en een verbredende oefenstage.

Het Interfacultair Departement Lerarenopleiding (IDLO) is een interfacultair departement van de Vrije Universiteit Brussel. Zes kerngroepen voeren de beleidsvoorbereidende taken uit. Deze bestaan uit alle AP-leden die in de erin gegroepeerde richtingen voor de lerarenopleiding functioneren. Het betreft de kerngroepen Cultuur- en maatschappijwetenschappen, Talen, Gedrags- en educatiewetenschappen, Welzijns- en bewegingswetenschappen, Wetenschappen en ingenieurswetenschappen en Onderwijskunde. De kerngroepen zijn clusters van verwante vakdidactieken die beleidsvoorbereidende initiatieven bespreken en voorstellen doen inzake onderwijs, onderzoek en dienstverlening. De faculteiten zijn verantwoordelijk voor het disciplinegebonden gedeelte van de opleiding, en zijn daarvoor ingebed in het IDLO.

De opleiding maakt samen met de Erasmushogeschool en drie CVO's deel uit van het Brussels Expertisenetwerk Onderwijs (BEO).

In het academiejaar 2010–2011 telde de opleiding een 160-tal studenten die het reguliere traject volgden, en een 12- à 14-tal LIO-studenten. De SLO-lessen worden voornamelijk tijdens de week georganiseerd. De lessen voor het LIO-traject vinden 's avonds plaats of onder vorm van alternatieve taken met persoonlijke begeleiding.

De commissie heeft een goed beeld gekregen van de SLO-opleiding aan de Vrije Universiteit Brussel. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport, de ingekeken examen-vragen en sta-geverslagen, de cursistenportfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen binnen de opleiding, het bezoek aan de infrastructuur, en het overige ter inzage gelegde materiaal. De oordelen

van de commissie hebben betrekking op de opleiding en alle aangeboden trajecten, tenzij 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 de basiscompetenties voor leraren secundair onderwijs, zoals bepaald bij besluit van de Vlaamse regering (oktober 2007). De opleiding heeft de basiscompetenties in het zelfevaluatie rapport vertaald in de volgende kerncompetenties van de opleiding:

De leraar kan:

- Binnen zijn vak en vakoverschrijdend leeromgevingen ontwerpen en realiseren die voor alle leerlingen zo veel mogelijk leeransen creëren. Hij doet dat vanuit een maatschappelijk engagement, en neemt verantwoordelijkheid op voor het leren van de leerlingen. Dit impliceert een didactische aanpak die positief inspeelt op de diversiteit in het leerlingenpubliek. In de grootstedelijke context, en in het bijzonder in de context van een wereldstad als Brussel, krijgt meertaligheid en het multiculturele bijzondere aandacht.
- Vanuit een positieve en respectvolle houding pedagogisch handelen: een positief leerklimaat stimuleren en leerlingen voorbereiden op kritische maatschappelijke participatie, met aandacht voor hun welbevinden, individuele ontplooiing en emancipatie. Gericht zijn op een participatiecultuur draagt daartoe bij. Aandacht voor behoeften van individuele leerlingen is onontbeerlijk.
- Grote vakinhoudelijke deskundigheid inzetten om de leerlingen uit te rusten met vakinhoudelijke kennis, inzichten en vaardigheden. Dat wil zeggen dat de leraar bij zijn leerlingen naast vakinhoudelijk kennen en kunnen, ook vakspecifieke leerstrategieën, onderzoekscompetenties en zelfvertrouwen kan ontwikkelen.
- Vanuit een onderzoekende en kritisch reflectieve houding zijn professionele handelen evidence-based verbeteren en innoveren, en hierover in dialoog gaan.
- Ten aanzien van ouders samenwerkend en communicatief handelen. Dit houdt opnieuw gerichtheid in op een participatiecultuur en positief omgaan met diversiteit.
- Functioneren als lid van een team en een organisatie met haar externe partners. Dit veronderstelt dat de leraar niet alleen verantwoordelijkheid neemt en participeert op het niveau van de klas, maar in overleg en samenwerking in de school en met externe instanties de pedagogische en maatschappelijke opdracht van de school zo goed mogelijk tracht vorm te geven.
- Als maatschappelijk geëngageerd professional en geïnspireerd door humanistische waarden deelnemen aan het maatschappelijke debat over zijn beroep en onderwijskundige thema's. Hij kan maatschappelijke thema's ook een plaats geven in zijn activiteiten in de klas en de school.

In de bovenstaande kerncompetenties komen de volgende accenten die het opleidingsteam wil leggen, tot uiting. De leraar:

- Benut maximaal de talenten van iedere leerling,
- Is maatschappelijk geëngageerd en heeft verantwoordelijkheidszin,
- Handelt leerlinggericht en met aandacht voor het welbevinden van de leerlingen,
- Stelt zich kritisch-reflectief en onderzoekend op,

- Baseert zijn didactisch en pedagogisch handelen mede op de diversiteit die de leerlingengroep kleurt, en heeft in het bijzonder aandacht voor de diversiteit die de grootstedelijke context kenmerkt,
- Is gericht op coöperatie en participatie,
- Is nieuwsgierig ingesteld op levenslang leren en innovatie,
- Is geïnspireerd door humanistische waarden.

De Vrije Universiteit Brussel profileert zich op instellingsniveau als 'redelijk eigenzinnig'. Deze profilering wordt ook binnen de opleiding gedragen. Professoren en studenten zijn er fier op. Er is de vrijheid om een grote interpretatie aan zaken te geven. Het staat iedereen vrij om redelijk eigenzinnig kritiek te formuleren, maar uiteindelijk kan iedereen zich neerleggen bij het consensusmodel, dat breed wordt gecommuniceerd. De commissie waardeert deze profilering.

De commissie is van mening dat de doelstellingen zeer doordacht zijn, en vindt dat de basiscompetenties een goede instellingsspecifieke kleuring en profilering hebben gekregen, die vervat zit in de zeven kerncompetenties. De opleiding heeft zich georiënteerd op de voorschriften van de overheid en andere instellingen. Ze laat zien wat het verband is tussen de doelstellingen en de basiscompetenties via een uitgebouwde competentiematrix. Verder wordt ernaar gestreefd de opleiding in te vullen op het niveau 'Master', zoals bepaald in artikel 58 van het Structuurdecreet (april 2003) en het decreet betreffende de Vlaamse kwalificatiestructuur, goedgekeurd door het Vlaams Parlement (april 2009). Daarnaast legt de opleiding eigen accenten, die tot stand kwamen op teambuildingdagen en werksessies in de verschillende kerngroepen. Bijsturing gebeurt op basis van overleg met studenten en het werkveld, en in mindere mate met alumni.

De opleiding heeft met het werkveld overlegd over haar doelstellingen. Via mentoren en stagebegeleiders vindt continu verdere afstemming met het werkveld plaats. Er is regelmatig overleg met het werkveld. De resultaten van deze gesprekken worden besproken in de werkgroep Interne kwaliteitszorg. Wel meent de commissie dat de benchmark met de internationaal gangbare doelstellingen van de lerarenopleidingen zou kunnen worden versterkt.

De doelstellingen van de opleiding komen voorts overeen met de verwachtingen die de commissie in haar domeinspecifieke referentiekader heeft geschetst. De doelstellingen houden rekening met de actuele context waarin de leraar moet werken. De opleiding verwacht dat de student door zijn/haar vooropleiding al heel wat expertise heeft opgebouwd, en dat hij/zij de lessen voorbereidt aan de hand van maatschappelijke hete hangijzers. Deze aspecten worden daarom ook in rekening gebracht bij de beoordeling. Op die manier geeft de opleiding concreet invulling aan het tiende functionele geheel van de basiscompetenties 'de leraar als cultuurparticipant'. De commissie stelt dit op prijs.

De doelstellingen worden op verschillende manieren onder de aandacht van de studenten gebracht en zijn bij hen duidelijk bekend, zoals bleek uit de bevraging van studenten door de commissie, met name via de opdrachten voor de digitale portfolio. Dit wordt volgens hen voor elk opleidingsonderdeel verteld in een intakesessie aan het begin van het academiejaar.

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 van het programma (60 SP)

De VUB volgt twee pistes om de basiscompetenties en de daarvan afgeleide kerncompetenties te vertalen naar het programma. Vooreerst is er de internalisering van kerncompetenties bij lerarenopleiders. Op de teambuildingdagen van het IDLO werden de kerncompetenties opgesteld. Voor elke kerngroep werd een antwoord gezocht op de vraag: 'Wat verstaan jullie onder elke kerncompetentie, en hoe vullen jullie deze kerncompetentie in?'. Hiervoor hebben alle lerarenopleiders de doelstellingen van hun opleidingsonderdelen vergeleken met de gedetailleerde deelcompetenties in de basiscompetenties. Deze screening leidde tot matrices die de dekkingsgraad van de basiscompetenties aangeven.

De Specifieke lerarenopleiding bestaat uit 60 studiepunten, waarvan de praktijkcomponent 30 studiepunten omvat. In het reguliere traject van één academiejaar wordt het grootste deel van de theoretische opleidingsonderdelen (24 van de 30 studiepunten) aangeboden in het eerste semester, terwijl in het tweede semester 24 van de 30 studiepunten worden ingevuld door de praktijkcomponent. Via de inleidende opdrachtenstage en de vakgerichte opdrachtenstage komen studenten al in het eerste semester in aanraking met de praktijk.

Tabel 1: Het opleidingsprogramma

Deel 1	Theorie	Praktijk	Semester
Onderwijskundig denken			
Didactisch referentiekader	3 ECTS		1
Organisatie van het onderwijs in historisch perspectief	3 ECTS		1
Onderwijstechnologie	3 ECTS		1
Leerprocessen	3 ECTS		1
Inleidende opdrachtenstage		3 ECTS	1
Vakdidactisch denken			
Vakdidactische opleidingsonderdelen	12 ECTS		1
Vakgerichte opdrachtenstage		3 ECTS	1
Deel 2	Theorie	Praktijk	Semester
Professioneel handelen in stage			
Begeleide oefenstage		6 ECTS	1 of 2
Zelfstandige oefenstage		6 ECTS	1 of 2
Onderzoekend handelen		3 ECTS	1 of 2
Digitaal leerportfolio		6 ECTS	1 of 2
Onderwijskundige vraagstukken			
Communicatievaardigheden voor leraren	3 ECTS		2
Pedagogische vraagstukken	3 ECTS		2
Verbredende opdrachtenstage		3 ECTS	2
Totaal	30 ECTS	30 ECTS	

Tabel 2: Theorie- en praktijkcomponent in de SLO voor de LIO

Deel 1	Theorie	Praktijk	Semester
Onderwijskundig denken			
Didactisch referentiekader	3 ECTS		1
Organisatie van het onderwijs in historisch perspectief	3 ECTS		1
Onderwijstechnologie	3 ECTS		1
Leerprocessen	3 ECTS		1
Vakdidactisch denken			
Vakdidactische opleidingsonderdelen	12 ECTS		1
Deel 2	Theorie	Praktijk	Semester
Professioneel handelen in de onderwijspraktijk			
Professioneel handelen in de onderwijspraktijk voor de LIO		30 ECTS	1 of 2
Onderwijskundige vraagstukken			
Communicatievaardigheden voor leraren	3 ECTS		2
Pedagogische vraagstukken	3 ECTS		2
Totaal	30 ECTS	30 ECTS	

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 apprecieert het dat de opleiding via dekkingsmatrices is nagegaan of de doelstellingen in de onderdelen van het programma aan de orde komen, en daarmee ook in het totaal van het programma. Deze dekkingsmatrices kwamen tot stand op verschillende teambuildingdagen die de opleiding organiseerde. Per kerngroep werd het programma naast de kerncompetenties gelegd. Daarbij blijken de doelstellingen op het niveau van de klas (functionele gehelen 1-4) in de meeste opleidingen ruim voldoende in het programma verwerkt. Dit acht de commissie positief. Wel wijst ze op enkele verschillen per kerngroep, al vinden deze niet systematisch plaats. De vakdidactische onderdelen verschillen per SLO in de mate waarin wordt bijgedragen aan de verschillende doelstellingen en competenties van de SLO. De studenten beoordelen de vakdidactiek, waaraan de opleiding in ruime mate aandacht besteedt ten behoeve van de functionele gehelen 1 en 3 als erg nuttig. Functioneel geheel 5 is met name geoperationaliseerd in het onderzoeksmatig analyseren van de eigen lespraktijk.

De opleiding constateert terecht dat de doelstellingen boven het klasniveau (de functionele gehelen 6-9) niet altijd worden gedekt. Ze komen onder meer aan de orde in enkele algemene vakken en via de verbredende opdrachtenstage, maar daarmee wordt niet voor elke student gegarandeerd dat elke doelstelling wordt gedekt. Daarom meent de commissie dat de matrix verder als sturingsmechanisme voor de inrichting van het programma dient te worden gebruikt.

De verschillende onderdelen van de stage geven een goede opbouw naar het beheersen van de praktische componenten van de doelen. De opleiding geeft weinig sturing aan de studenten met betrekking tot de schoolcontexten waarin de studenten stage lopen. Hierdoor kunnen studenten zich beperken tot één specifieke context. De commissie pleit ervoor om meer aandacht te besteden aan het bewaken dat studenten tijdens hun stage in aanraking komen met verschillende onderwijsvormen en -contexten. Voor de reflectiesessies heeft de commissie de indruk dat de nadruk in het begin ligt op de vraag: 'Wat vind je er zelf van?'. Er wordt op het einde van het opleidingsonderdeel echter wel diepgang in reflectievermogen verwacht.

De commissie apprecieert het dat er in het programma ook aandacht is voor de Brusselse, multiculturele context. Het blijkt bijvoorbeeld dat sommige leerlingen in de les Biologie niet willen horen van de evolutietheorie, of dat jonge moslimmeisjes de klas uitlopen bij relationele vorming. Studenten moeten daarmee leren omgaan. Ook waardeert de commissie de inspanningen en aandacht die de vakdidactici besteden aan taal en taalbeleid. Zo verwees de vakdidacticus Fysica in het gesprek met de commissie naar het belang dat gehecht wordt aan begrippenlijsten en de talenproblemen die gelinkt zijn aan woorden met meerdere betekenissen. Het project 'Taal tot de derde macht' is een taalontwikkellend project waarvoor de studenten kunnen kiezen als verbredende opdrachtenstage.

Naast het disciplineoverschrijdend werken in de gemeenschappelijke opleidingsonderdelen ligt in de opleiding de focus op participatie en coöperatie, zowel met studenten uit eenzelfde vakgebied als die uit verschillende vakgebieden.

Het ICT-beleid van de opleiding kan volgens de commissie meer geëxpliciteerd worden. Nogal wat studenten gaven in de gesprekken aan dat de inhoud van het vak ICT niet tegemoet kwam aan de verwachtingen van de studenten.

De opleiding besteedt weinig aandacht aan internationale studentenmobiliteit. Er is wel sprake van informatie met betrekking tot Comenius-assistentenschappen, stageplaatsen in de Europese scholen van Brussel en stages in Franstalige scholen die onderwijs aanbieden in het kader van 'immersion linguistique' voor de studenten die daar zelf initiatief toe nemen.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

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

Wat de professionele gerichtheid betreft, stelde de commissie geen grote problemen vast. Voor de algemeen-didactische en vakspecifieke competentieontwikkeling bij studenten doet de opleiding een beroep op recente vakliteratuur. Die wordt voor de studenten ter beschikking gesteld door middel van readers. De commissie vindt het positief dat de opleiding gebruikmaakt van aan de beroepspraktijk ontleend studiemateriaal. LIO-studenten geven vijfhonderd lessen stage op school, waar studenten van het reguliere traject veertig lessen stage geven, aangevuld met onder andere inleidende opdrachten tot de stage. Deze stage vormt volgens de commissie een goede voorbereiding op de instap in het werkveld. Aan de studenten wordt niet altijd voldoende verantwoording met behulp van (vak)didactische of pedagogische theorie gevraagd, zowel bij de lesvoorbereidingen als bij het onderzoekend handelen en de reflecties. De studenten geven in de gesprekken ter plaatse aan dat ze op de hoogte zijn van het streven om reflectie en onderzoekend handelen meer op elkaar te betrekken. Ook de LIO-studenten moeten in hun portfolio referenties naar onderzoek inbrengen. Zo moeten de studenten Chemie op basis van een theoretisch boek discussiëren over hoe ze de inzichten uit het boek in de praktijk kunnen brengen. Reflectie wordt aangeleerd door middel van reflectiesessies. De opleidingsverantwoordelijken wensen dat het reflecterend handelen onderzoeksmatig geschiedt. Uit de gesprekken bleek evenwel dat de studenten zich soms vragen stellen bij het nut en de frequentie van dit reflecterend handelen. Zij zagen niet altijd de toegevoegde waarde van het onderzoekend handelen. De commissie beveelt de opleiding aan om door een sterkere koppeling tussen reflectie, literatuur en onderzoekend handelen de diepgang van reflecties te bevorderen. Uit de gesprekken ter plaatse bleek ook dat de studenten de theorie wel gebruiken in hun lesopzet en de verantwoording daarvan, maar niet

in hun reflectie op hun lessen. Mede daardoor wordt de reflectie weinig inhoudelijk en weinig uitdagend.

Het academische gehalte in de doelstellingen wordt volgens de commissie soms wel en soms niet waargemaakt. Het onderzoek waarbij het academische personeel betrokken is, wordt doorgegeven in de verschillende opleidingsonderdelen. Een goed voorbeeld hiervan is het onderzoek naar het stemgebruik van leerkrachten. De betrokkenheid van de studenten bij verdere wetenschappelijke bevindingen beperkt zich tot de deelname aan experimenten.

Het programma bereidt de studenten volgens de commissie voor om de beroepspraktijk in te schatten. Na het voltooien van de opleiding hebben de studenten een realistisch beeld van het beroep van leerkracht. Het praktische luik van de opleiding kent een goede opvolging van verschillende stagemomenten die de zelfstandigheid van de student bevorderen. De opleiding kan wel nog meer praktische informatie voorzien omtrent de effectieve start van een loopbaan, zoals de plaats waar een kandidaat-leerkracht zich moet inschrijven, hoe, wanneer en waar je moet solliciteren, wat het contract van een tijdelijke aanstelling inhoudt enzovoort.

Voor de vakdidactiek heeft het IDLO sinds de hernieuwing van zijn programma een forse investering gedaan. Er zijn immers vijf ondersteuners aangesteld, één per kerngroep. De reorganisatie van het vakdidactische onderzoek vond plaats in maart 2009. Er werden vijf werkgroepen opgezet, waaronder eentje voor onderzoek. Hierbij is men gaan kijken hoe het onderzoek opnieuw kan worden gestimuleerd. De commissie beveelt aan dat de voorzitter van deze werkgroep in de onderzoeksraad zou worden opgenomen, om de inbedding van het vakdidactische onderzoek in de universiteit te versterken.

De gebruikte literatuur is over het algemeen up-to-date. Theorie en praktijk worden volgens de commissie voldoende aan elkaar gekoppeld, in die zin dat theorie wordt gebruikt ter voorbereiding op de praktijk. Bij de competentieontwikkeling door studenten ligt de nadruk terecht op het onderzoeken en analyseren van de eigen reflecties. Hierbij wordt een grote zelfstandigheid van de studenten aan de dag gelegd. De opleiding dient naar het oordeel van de commissie meer aandacht te besteden aan het niveau van de metareflectie. De verscheidene reflecties worden immers niet onmiddellijk gekoppeld aan een groter didactisch en/of pedagogisch kader. Wel ontbreekt in de reflecties ook een link naar de door de opleiding verwoorde kerncompetenties en de accenten daarin. Vanuit de praktijk wordt dus beperkt teruggekoppeld naar de theorie. Zo zou de vraag over de taak als leerkracht duidelijker aan bod moeten komen in de opleiding. In dat opzicht werd de eigenheid van de opleiding de commissie niet duidelijk. De studenten, docenten en mentoren zelf gaven aan dat zij deze eigenheid bij de academische studie zien in de klemtoon op onderzoekend handelen. Toch is de commissie van oordeel dat de tweede lus van het dubbelsturingsmodel, dat de studenten in het opleidingsonderdeel 'Reflecterend en onderzoekend handelen' wordt aangeleerd, nog niet voldoende aanwezig is binnen de verschillende opleidingsonderdelen. Hierbij wordt aan studenten gevraagd om een aansluitend denk- en handelingsproces op gang te brengen dat uitgaat van de vraag hoe die ervaringen het voorwerp kunnen uitmaken van onderzoek, vertrekkende van een wetenschappelijk verantwoorde werkhypothese.

Er zijn heel grote verschillen tussen de vakdidactieken. Die worden heel divers uitgewerkt volgens de kerngroepen en opleidingsonderdelen. De vertaling in concrete doelstellingen van de opleidingsonderdelen kan soms beter worden uitgewerkt. Niet alle vakdidactieken bereiden geheel voor op de praktijk die studenten zullen tegenkomen. De commissie vindt deze beperking jammer. De opleiding zelf streeft ook naar 'meer'.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

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

De commissie apprecieert het dat de samenhang van het opleidingsprogramma van de Specifieke lerarenopleiding aan de VUB wordt gerealiseerd door structureel overleg. Het uitgangspunt hierbij is de competentiematrix.

De opleiding is modulair opgebouwd. Deze modulaire aanpak biedt de studenten een grote mate van flexibiliteit. Over het algemeen waarderen studenten 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.

In het eerste jaar van de vernieuwde opleiding was er soms weinig samenhang. Dat is nu veranderd. Nu bevestigen de docenten en studenten dat de meeste opleidingsonderdelen nut hebben en verbonden zijn met andere opleidingsonderdelen. Bepaalde opleidingsonderdelen van de opleiding kan de student pas aanvatten wanneer andere opleidingsonderdelen al zijn afgelegd. De student kan pas aan deel twee, met de blokken 'Professioneel handelen in de stage' en 'Onderwijskundige vraagstukken' beginnen, als deel één met 'Onderwijskundig denken' en 'Vakdidactisch denken' achter de rug is. Bij een bevraging hebben de studenten geen hiaten gemerkt in het programma. Er werd wel enige overlap tussen de inleidende stage en de vakgerichte stage gesignaleerd. Studenten ervaren een overlap tussen het onderdeel 'Didactisch referentiekader' en de vakdidactiek. Sommige studenten ervaren ook een overlap tussen 'Didactisch referentiekader' en 'Leerprocessen'. Verder vermelden alumni een overlap tussen de 'Inleidende opdrachtenstage' en de 'Vakgerichte opdrachtenstage'. De commissie meent dat de afstemming tussen de vakdidactiek en de opleidingsonderdelen van het algemeen-didactische pakket voor verbetering vatbaar is. De docenten gaven in hun gesprek met de commissie zelf aan dat dit punt meer aandacht verdient in de toekomst. Betere afspraken zijn nodig.

Uit het gesprek met de docenten concludeerde de commissie dat meerdere rode draden in het programma aanwezig zijn. Wat de inhoud van de onderdelen betreft, wordt begonnen met een focus op de kerntaken. Dit betreft alles wat te maken heeft met lesgeven en het didactisch goed uitvoeren van de opdracht. De docenten gaven aan dat de studenten deze draad zelf in handen krijgen. Ze weten van meet af aan welke basiscompetenties in de opleiding vervat zijn, en ze krijgen te horen welk pad ze moeten doorlopen. De basiscompetenties worden aan het begin van het jaar bij een intakesessie aan iedereen toegelicht. De commissie waardeert het dat de portfolio wordt gestart bij het begin van de opleiding. Dit is sterk en goed gestructureerd. Er wordt gevraagd aan de studenten om dit zelf in handen te nemen. Daarnaast is er het persoonlijke contact van de docenten met de studenten; de professionele identiteitsontwikkeling wordt op de voet gevolgd. De commissie acht dit een positief punt: de kleinschaligheid van de opleiding laat dit persoonlijke contact toe. De docenten hebben vaak overleg over het programma met elkaar, zowel binnen als buiten de verschillende kerngroepen.

Uit het gesprek met de studenten die het LIO-traject volgen, bleek dat zij soms vakken geven die niet aansluiten bij hun vakdiploma. Ten slotte gaven studenten van de kerngroep Welzijns- en bewegingswetenschappen in hun gesprek met de commissie aan, dat best wel veel overlap in het programma aanwezig is. Opleidingsonderdelen zoals 'Vakdidactiek' werden bijvoorbeeld voor de kerngroep Welzijns- en bewegingswetenschappen al in de bachelor gegeven, evenals een stage.

Studenten kunnen hier echter wel een vrijstelling voor krijgen. Eveneens was dit problematisch voor de kerngroep Gedrags- en educatiewetenschappen. Ook meent de commissie dat studenten zelf een beetje de rode draad van hun programma moeten samenstellen.

De mentoren worden van bij het begin van de opleiding betrokken in het hele pakket. De mentoren worden goed bijgepraat over het totaal van de opleiding, en kunnen daardoor aan de samenhang bijdragen.

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 commissie is van mening dat de studielast eerder groot is. Studenten van de Specifieke lerarenopleiding zien zich immers geplaagd voor een groot aantal cursussen, taken, reflecties enzovoort. Er heeft een studietijdmeting plaatsgevonden, waarover gerapporteerd werd in het zelfevaluatie rapport. Door de band genomen vonden de studenten dat elk opleidingsonderdeel één studiepunten extra verdiende. Dit geldt ook voor elk opleidingsonderdeel van drie studiepunten. Het LIO-traject vergt volgens de commissie een zware inspanning van de studenten, mede door een soms voltijdse opdracht in de school.

Het zelfevaluatie rapport geeft op basis van enquêtering onder studenten aan dat de studietijd redelijk in overeenstemming is met de begrote studielast. De grafiek op pagina 93 van het zelfevaluatie rapport laat zien dat voor een meerderheid van de opleidingsonderdelen geldt, dat de gepercipieerde studielast niet afwijkt van de begrote. De beschrijving bij deze grafiek geeft evenwel aan dat de gepercipieerde studielast in 88 procent van de gevallen met maximaal 1 studiepunten afwijkt van de begrote studietijd. De beschrijving geeft dus een negatiever beeld te zien. De commissie is van oordeel dat zorg aan deze materie dient te worden besteed.

In gesprekken met studenten kwamen de ook in het zelfevaluatie rapport genoemde grote verschillen tussen individuele studenten aan bod. Met name de lesvoorbereiding in de stage laat een zeer grote spreiding van studielast zien. De door de opleiding voorgenomen maatregelen wekken evenwel vertrouwen.

Veel studenten noemen de opleiding 'zwaar' (43 procent, resultaten alumni-enquête 2010, bijlage 5.05), maar benoemen die zwaarte in de gesprekken als 'veel maar niet zo moeilijk'; al geven enkelen aan de opleiding te hebben onderschat. Met name de tussentijdse deadlines verrassen hen; dat zijn ze niet gewend vanuit hun masterstudie.

Toch stelde de commissie ter plaatse vast dat de studenten die het diploma uiteindelijk behalen, dit meestal in een aanvaardbare studietijd doen.

Heel wat studenten schrijven zich pas half of eind oktober in voor de opleiding. Zo missen ze een aantal weken les. Er is hier geen duidelijke verklaring voor, behalve 'persoonlijke redenen'. Deze studenten dienen heel wat leerstof in te halen, en zitten daardoor met een grote taakbelasting in het eerste semester. Ook gaan de verschillende inschrijvingsmodaliteiten (combinaties - spreidingen) niet gepaard met een spreiding van de taakbelasting. Bij een spreiding over twee jaar wordt de taakbelasting van de twee semesters niet gespreid over de twee jaren; deze blijft even geconcentreerd.

Ook is de commissie van mening dat de studielast verschilt voor de verschillende kerngroepen van de Specifieke lerarenopleiding. Zo bleek uit de gesprekken met de studenten van de kerngroep Welzijns- en bewegingswetenschappen dat zij de studielast als lager beschouwen dan de studenten van de andere kerngroepen; sommige studenten spraken van een lesvoorbereiding van slechts twintig minuten. Verklaring hiervoor is dat zij in hun vooropleiding al heel wat stof van opleidingsonderdelen hebben gezien. De studenten gaven in het gesprek met de commissie aan dat er niet genoeg voorbeelden van dergelijke voorbereidingen voorhanden zijn.

Voor de leraar-in-opleiding is de studielast door hun onderwijsopdracht nog veel hoger dan voor studenten die het reguliere traject volgen. Een ander punt van zorg is dat de werklust voor het LIO-traject ongelijkwaardig is verdeeld. Op bepaalde tijdstippen van het academiejaar hebben de studenten het zwaarder dan op andere.

Een bijzonder aandachtspunt is het functioneren van een afsprakenkader om de deadlines te coördineren. Studenten klagen nogal eens over samenvallende deadlines en ongelijke verdeling van de studielast over het academiejaar. Nog betere informatie kan hier wellicht soelaas bieden.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

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

Het didactische concept van de opleiding gaat uit van probleemgestuurd, reflectief, samenwerkend en zelfstandigheidsgericht werken, met oog voor diversiteit. De instroom van de studenten aan de opleiding bevindt zich op het masterniveau. Ze hebben met andere woorden al een onderzoekende attitude verworven, gevarieerde werkvormen ontmoet en ICT-ervaring opgedaan. Het doel is om deze ervaringen en noden als leraar verder uit te werken. De commissie apprecieert het dat de doelen op een heldere manier werden vertaald in het didactische concept. Het didactische concept dat voor de SLO aan de Vrije Universiteit Brussel werd ontworpen, stoelt op recente ontwikkelingen in het kader van de hedendaagse opleidingsdidactiek.

In de lerarenopleiding wordt vrijwel uitsluitend in werkcolleges onderwezen. Zo worden de studenten onderwezen op een manier die ze ook geacht worden in hun beroepspraktijk te beogen. De commissie vindt dit een positief maar eveneens een vanzelfsprekend punt. Tegelijkertijd is de commissie onder de indruk van de brede waaier aan werkvormen waarvan de opleiding gebruikmaakt: ex cathedra, onderwijsleergesprek, groepsdiscussies, rollenspelen, oefeningen met antwoordsleutels, invuloefeningen, spelvormen, testen, presentatiemomenten, microteaching, schrijven van papers, reflectieopdrachten, excursies, zelfstudie, seminaries, werken met aanvullende literatuur enzovoort. De aandacht voor activerende werkvormen, die in de didactische vakken wordt gepromoot, vertaalt zich op een effectieve manier in het didactische proces. Recent werd ook taalgericht vakonderwijs als een werkpunt opgenomen in het opleidingsonderdeel 'Pedagogische vraagstukken'.

In het stageconcept worden verschillende concepten geïntegreerd: voor de observatiestages het werken met authentieke taken met terugkoppeling naar de theorie, het ervaringsgericht leren in de oefenstages en de verbredende opdrachtenstage, de stageleerlijn van begeleid naar zelfgestuurd leren, het probleemgestuurd leren met casussen, het coöperatief leren, het begripsleren en de aandacht voor de vraag naar de incorporatie van de vakoverschrijdende competenties in de opleiding. Wel is het opvallend dat in de stage bij de kerngroep Wetenschappen niet evenveel belang wordt gehecht aan ervaringen in alle mogelijke onderwijsvormen en -niveaus, terwijl dit wel een aandachtspunt is voor een toekomstige leerkracht.

De oefening om de dekkingsmatrix als planningsinstrument voor het curriculum te gebruiken, is een goede aanzet om de afstemming tussen vormgeving en inhoud te optimaliseren.

De commissie heeft tijdens het bezoek aan de opleiding het cursusmateriaal kunnen inkijken. Zij vindt dit over het algemeen van een goede kwaliteit. Het cursusmateriaal is up-to-date en beschikt over heel wat verwijzingen naar actuele literatuur.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

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

De verschillende evaluatievormen worden beschreven in het zelfevaluatie rapport, waarbij telkens een verantwoording van de gehanteerde evaluatievorm wordt gegeven. Er wordt gebruikgemaakt van verschillende evaluatievormen. Voor sommige opleidingsonderdelen wordt een presentatiemoment voorzien. Andere opleidingsonderdelen worden dan weer beoordeeld met behulp van mondelinge examens, door schriftelijke examens met mondelinge verderzetting of door mondelinge examens met schriftelijke voorbereiding. De commissie waardeert deze variatie aan toetsvormen.

Via de portfolio is er telkens een duidelijke link met de basiscompetenties. De commissie constateert wel dat niet alle competenties dekkend worden geëvalueerd: de leerkracht als innovator, als lid van de onderwijsgemeenschap, als cultuurparticipant... De transparantie van de evaluatie verschilt volgens de commissie sterk per opleidingsonderdeel. De eisen verbonden aan de evaluatie zijn gekend bij de studenten.

Bij verschillende beoordelingen voor de stage door de mentoren enerzijds en de stagebegeleider anderzijds, vindt een overleg plaats met de titularis van het opleidingsonderdeel. De evaluatie gebeurt na overleg met de mentor in de school. Bij verschillende scores heeft de opleiding de finale beslissing.

Wat het persoonlijke ontwikkelingsplan betreft dat alle studenten moeten maken, vindt een peer-evaluatie plaats wanneer drie vierde van dit persoonlijke ontwikkelingsplan is afgelegd. Deze opvolging kwam er nadat men merkte dat de studenten hun werk lieten liggen. De studenten weten deze feedback zeker te appreciëren. Over de portfolio gaven enkele studenten aan dat het voor hen niet duidelijk was wat de opdracht was, en wat er in de portfolio moest staan. Pas nadat ze een mail hadden gestuurd naar de professor kregen ze de uitleg met de evaluatiecriteria. De commissie beveelt aan de doelstelling en de verwachtingen voor het persoonlijke ontwikkelingsplan helderder te communiceren naar de studenten.

Wat de beoordeling van de stage betreft, moeten de mentoren vooreerst een document invullen. Zelf maken ze een dagreflectie; hiervoor krijgen ze een invuldocument van de faculteit. De

mentoren vinden dit een goede evaluatieformule. Wanneer toch problemen opduiken bij een bepaalde student, brengt de mentor de universiteit hier direct van op de hoogte. Met betrekking tot de evaluatie van de stage zijn ook de studenten goed op de hoogte: ze kunnen de lijst met evaluatiecriteria die de mentoren moeten invullen, inkijken. Tijdens de begeleide oefenstage moeten de studenten zelf een evaluatieformulier invullen. Ze stellen zichzelf enkele doelstellingen, die moeten worden gehaald. Achteraf worden deze samen met de stagebegeleider besproken. De criteria voor de vakstage krijgen ze op voorhand. Toch raadt de commissie de opleiding aan om in de beoordelingsaspecten ook ruimte te geven aan het aspect 'media'. Ook gaven studenten aan in hun gesprek met de commissie dat de criteria voor taken niet altijd even helder zijn.

De visitatiecommissie raadt de opleiding tot slot aan om te streven naar uniformiteit bij de beoordelingscriteria. De commissie is positief over de scorewijzer, een element voor evaluatie waarbij de stages voor 80 procent worden geëvalueerd en de samenstelling van het dossier voor 20 procent. Deze scorewijzer wordt echter niet in de verschillende kerngroepen op dezelfde manier gebruikt, en ook niet binnen de kerngroepen apart. Uiteraard is één scorewijzer niet wenselijk of mogelijk voor alle opleidingsonderdelen, maar een basisconcept dat vervolgens naar wens kan worden aangepast, is dat wel.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'Toelatingsvoorwaarden' als voldoende.

De toelatingsvoorwaarden worden decretaal bepaald. De trajectbegeleider staat in voor de correcte toepassing van de regels hiervan. De instroomcriteria die het decreet vooropstelt, zijn volgens de commissie erg breed. Zelfs studenten die een schakelprogramma volgen voor de master, mogen al instromen in de Specifieke lerarenopleiding. Dat laatste baart de commissie wat zorgen. Voor vakdidactiek moeten sommige studenten aansluiten uit een studierichting die niet aansluit bij de master. Dit wordt volgens de opstellers van het zelfevaluatie rapport in de praktijk met de studietrajectbegeleider besproken. Wanneer de voorgaande opleiding van een student niet aansluit bij de SLO die hij/zij wil volgen, gaat de trajectbegeleider na of de aanvraag beantwoordt aan de nodige eisen. De docenten worden bij de laatstgenoemde aanvragen betrokken. Zo zal de docent Wiskunde bij de masterstudent in de Economie die de SLO Wiskunde wil volgen, nagaan of de student voldoende kennis heeft van wiskunde. Het is de docent die hier alleen over oordeelt.

Een student die nog geen master heeft behaald, moet eveneens ingeschreven zijn voor een masteropleiding. De trajectbegeleider waakt over het aantal uren dat de student mag cumuleren wanneer hij/zij een master en een SLO combineert. De verschillende mogelijkheden zorgen voor een heteroog studentenprofiel, waarmee de opleiding SLO niet gelukkig is.

Wanneer een student vrijstellingen kan/wil bekomen naar aanleiding van met succes gevolgde vakken die in de SLO aan bod komen, zal de trajectbegeleider nagaan of de opleiding aan de aanvraag kan tegemoetkomen (werden de doelstellingen behaald?). Het is eveneens mogelijk als student om via de EVC- en EVK-procedures behaalde vaardigheden te laten omzetten naar studiepunten. Volgens de studietrajectbegeleiding is dit evenwel een log systeem. De studenten SLO Lichamelijke opvoeding geven aan dat de opleiding een aanrader is, maar zijn onvoldoende op de hoogte van de mogelijkheid om een vrijstelling aan te vragen voor bepaalde opleidingsonderdelen. Het betreft pedagogische opleidingsonderdelen, workshops rond kansarmoede enzovoort. Deze studenten hebben reeds kennis gemaakt met in het maken van lesvoorbereidingen. In de tweede bachelor gaven ze al les volgens de regels van microteaching. In de derde bache-

lor leerden ze de basiscompetenties kritisch te analyseren. Hetzelfde geldt voor de studenten van de kerngroep Gedrags- en educatiewetenschappen; ook zij merken een overlapping in hun programma.

Oordeel over onderwerp 2: **Programma**

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programm	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	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 van het personeelsbeleid

De opleiding probeert de vakinhoudelijke competentie te garanderen van het onderwijzende/ academische personeel door de procedures die worden gevolgd voor de aanwerving en periodieke evaluatie van personeel, en door de sterke koppeling van onderwijs en onderzoek. Verschillende departementen en dienstencentra binnen de universiteit nemen initiatieven om de onderwijskundige en didactische kwaliteiten van het onderwijzende personeel op peil te houden. Het IDLO werkt zelf ook mee aan onderwijsprofessionalisering.

Binnen de dienst Onderwijszaken staat de cel Kwaliteitszorg en onderwijsinnovatie in voor het aanleveren van onderwijskundig advies op aanvraag van docenten. Er worden jaarlijks cursussen rond onderwijsvernieuwing en onderwijsprofessionalisering georganiseerd. Deze kunnen gepersonaliseerd worden op maat van een specifiek docententeam. Deze cel organiseert ook elk jaar een vierdaags onderwijsseminarie extra muros voor professoren en assistenten die zich wensen te verdiepen in de onderwijskundige aspecten van hun opdracht. Het IDLO zelf organiseert jaarlijks teambuildingactiviteiten.

Het personeelsbeleid van het IDLO past volledig binnen het algemene personeelsbeleid van de Vrije Universiteit Brussel. Bij elke nieuwe AP-aanstelling worden de volgende elementen in rekening gebracht:

- de bekwaamheid op onderwijs- en onderzoeksvlak,
- de verdiensten op onderwijs- en onderzoeksvlak,
- de wetenschappelijke dienstverlening,
- de nauwgezetheid waarmee de voorgaande opdracht werd vervuld,
- de activiteiten in de onderzoeksgroep(en) waarbij de kandidaat is aangesloten.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

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

De inzet van de personeelsleden verbonden aan het IDLO is groot, en getuigt volgens de commissie van een groot engagement. Ondanks de sterk ongelijk verdeelde werklast en de wisselende bezetting slagen de docenten er over het algemeen in om hun inhoud up-to-date te houden. Ze brengen deze inzet naar de studenten op een laagdrempelige manier over. In bepaalde vakdidactieken is er een duidelijke input van vakdidactisch onderzoek, wat de docenten en studenten als een meerwaarde ervaren.

De vele thema- en werkgroepen bevorderen de gelijkgerichtheid van de betrokken IDLO-personeelsleden. Er moet echter worden gewaakt over een te grote planlast die de vele groeperingsvormen met zich meebrengt. Daarnaast is het wenselijk dat het personeel ook meer van elkaars primaire processen op de hoogte is.

In hun gesprek met de commissie gaven de docenten van de verschillende kerngroepen aan dat ze heel wat mogelijkheden hebben met betrekking tot professionalisering. Zij maken hier bovendien gretig gebruik van. Zo kunnen zowel interne als externe studiedagen worden gevolgd. Enkele thema's: 'de leraar van morgen', 'stempreventie'... Ook hebben de docenten veelvuldig overleg met elkaar. Tot slot zijn er de teambuildingdagen, waaraan alle docenten moeten deelnemen.

De commissie acht het contact van de instelling met de mentoren als heel intens. Er worden met regelmaat mentorendagen georganiseerd. Het afgelopen academiejaar werd een ontmoetingsdag georganiseerd, waarbij het formele aan het informele werd gekoppeld. Er is een werkgroep Stage, waarin alle informatie samenkomt. Ook de mentoren waarderen deze professionele relatie met de opleiding. Volgens de commissie worden alle onderwerpen van het programma op goed niveau door het personeel gedekt.

De evaluaties van het personeel komen bij de vicerector. Over verlengingen en bevorderingen geeft het IDLO advies. Als een docent vertrekt en in opvolging moet worden voorzien, komt dit voor in de departementsraad. Er wordt een gelegenheidscommissie samengesteld, en die komt samen voor de beoordeling. Het IDLO heeft deze adviesfunctie bevochten. De commissie acht dit een goede ontwikkeling.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

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

De kwantiteit van het personeel van het IDLO ziet er als volgt uit: 1,5 VTE ZAP, 4,7 VTE AAP en 3,3 VTE ATP om de algemene gedeelten van het onderwijsprogramma en de administratieve ondersteuning een invulling te geven. De vakdidactici en de stagebegeleiders worden aangeleverd door de verschillende faculteiten. Op die manier staan in totaal 5,0 VTE ZAP en 7,3 VTE AAP ter beschikking voor de lerarenopleiding. Deze worden ondersteund door 3,3 VTE ATP. Wat leeftijd betreft, is over het algemeen het aantal jongeren en ouderen lager dan het aantal personen in tussenleeftijden.

De commissie heeft vastgesteld dat heel wat professoren slechts voor een beperkt aantal uren zijn aangesteld. De docent-studentverhouding is gemiddeld over de gehele SLO redelijk. Voor het academiejaar 2009–2010 betreft dit 1 ZAP-lid per 39 studenten, plus 1 AAP-lid per 22 studenten, ofwel 1 AP-lid per 14 studenten, ondersteund door 1 ATP-lid per 50 studenten. De docent-studentverhouding fluctueert volgens de commissie echter sterk over de verschillende onderdelen, zowel voor de algemene vakken als de vakdidactiek, en is in de tijd afhankelijk van de voor een opleiding ingeschreven studenten. Er is volgens de commissie weinig flexibiliteit in het toewijzen van personele middelen in de tijd. Wanneer studentaantallen veranderen, kan de docent-studentratio zeer scheef worden. Dit stelde de commissie ter plaatse vast, zowel in positieve als in negatieve zin. Een systematiek om de omvang van de personele bezetting snel en adequaat af te stemmen op het aantal studenten dat moet worden bediend, ontbreekt of reageert te langzaam. Docenten moeten daardoor soms hun toevlucht nemen tot ongewenste werkvormen, of moeten andere taken verwaarlozen. Het valt te prijzen dat de studenten desondanks de bereikbaarheid van docenten een sterk punt achten.

De commissie is van mening dat de vele kleine aanstellingen bij de opleiding op termijn voor een probleem kunnen zorgen. Nu is er geen buffer aanwezig. Bovendien gaven de docenten zelf aan dat de werkdruk erg hoog is.

Oordeel over onderwerp 3: **Personeel**

facet 3.1	kwaliteit personeel	goed
facet 3.2	kwantiteit personeel	onvoldoende

De visitatiecommissie maakt een positieve afweging en is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn. Op basis van de oordelen over alle facetten van onderwerp 3: Personeel beoordeelt de commissie het onderwerp Personeel toch als voldoende. De commissie maakt een positieve afweging, omdat zij meent dat er voldoende potentieel en wil aanwezig is om de vastgestelde tekortkomingen te verhelpen. Bijgevolg stelt de visitatiecommissie dat de opleiding voor dit onderwerp voldoet aan de basiskwaliteit.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

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

Het IDLO beschikt slechts over twee kantoorruimtes, die onderdak bieden aan drie tot vier personen. Gesprekken tussen studenten en lesgevers dienen eveneens in deze ruimtes te gebeuren. De commissie raadt de opleiding daarom aan om een apart lokaal te voorzien voor ontmoetingen tussen studenten en professoren. De leslokalen zijn divers en beantwoorden aan de hedendaagse normen wat ICT-infrastructuur betreft. De grote leslokalen, waar de stoelen verankerd zijn, lenen zich wat minder voor activerende werkvormen. De aula's zijn soms nogal statisch. Daarenboven meent de commissie dat sommige lokalen zich minder lenen om op een didactisch verantwoorde manier te werken. De opleidingsverantwoordelijken vertelden ter plaatse aan de commissie dat ze vragende partij zijn voor een infrastructuurwijziging.

De commissie heeft verschillende (deel)bibliotheken bezocht. De beschikbare collecties zijn niet voor alle vakdidactieken up-to-date. Het lokaal ATOM is een werkruimte waar allerlei up-to-date media-apparatuur kan worden gebruikt en uitgeleend. Er zijn eveneens schoolhandboeken voorhanden ter ondersteuning van de lesvoorbereidingen. De studenten kunnen er eveneens voorbeelden van lesvoorbereidingen raadplegen. Tijdens de rondleiding in de bibliotheek stelde de commissie vast dat de cursussen die worden gebruikt in het secundair onderwijs niet voor alle richtingen even up-to-date waren. De lerarenopleiding beschikt over enkele interactieve schoolborden, waarmee studenten kunnen leren hoe ze op een interactieve manier voor de klas kunnen staan. Er zijn modaliteiten en mobiele projectoren aanwezig, zodat studenten binnen de context van de school kunnen werken.

De commissie stelde tijdens haar bezoek vast dat de studenten het leerplatform PointCarré intensief gebruiken. Dit gebeurde al tijdens de masteropleidingen. Het gebruik van PointCarré speelt zich voornamelijk af op drie niveaus: berichtensysteem, databank (terbeschikkingstelling van gegevens) en portfolio. Wel acht de commissie het zinvol om lectuur ter ondersteuning van deze leeromgeving te voorzien. Bij elk opleidingsonderdeel zou de commissie een titel verwachten. Ook ontbreekt informatie over de plaats van de Specifieke lerarenopleiding binnen de universiteit.

Tot slot wijst de commissie erop dat het personeel zijn reiskosten niet kan inbrengen wanneer het op stagebezoek gaat. Dit kan op termijn een invloed uitoefenen op de kwaliteit van de stagebegeleiding.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'Studiebegeleiding' als goed.

Over het algemeen hoorde de commissie heel veel positieve geluiden over de studiebegeleiding: zowel studenten als alumni zijn hier lovend over. De docenten ervaren de studiebegeleiding als een grote tijdsinvestering, maar over het algemeen wel als haalbaar en bevredigend. De studiebegeleiding kenmerkt zich door de laagdrempeligheid en de vlotte bereikbaarheid van de docenten. Ook de verregaande flexibiliteit die aan de (kandidaat-)studenten wordt aangeboden, is een meerwaarde. Zo slagen studenten erin om andere studies en/of het professionele leven met hun studie te combineren. Het blijft echter een uitdaging om de volgtijdelijkheid van een aantal trajecten te bewaken. Er geschiedt een goede studietrajectbegeleiding voor instromers in de richting, zeker voor zij die een schakelprogramma wensen te volgen. Dit gaven de studenten aan in hun gesprek met de commissie.

Dat het IDLO in veel opzichten als een aparte faculteit wordt beschouwd en over een eigen ombudspersoon beschikt, acht de visitatiecommissie een positief punt. Op universitair niveau is een andere ombudspersoon aangesteld. Deze centrale ombudspersoon treedt ook op wanneer beroep wordt aangetekend. De centrale ombudspersoon vertelde de commissie dat er sinds de oprichting van het IDLO nog geen klachten waren binnengelopen. De studenten vertelden niet te weten wie de ombudspersoon is, maar wel op de hoogte te zijn van hoe ze hem kunnen vinden.

De begeleiding van de didactische portfolio door de leerbegeleiders is een sterk punt in de opleiding. De commissie beveelt wel aan deze begeleiding al vanaf het eerste semester te starten. Nu is dit slechts in het tweede semester.

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 van de interne kwaliteitszorg

De kwaliteitsbewaking van het Interfacultair Departement Lerarenopleiding gebeurt via de departementsraad, die tevens als opleidingsraad functioneert. Deze is samengesteld uit alle leidingen van het IDLO-personeel. Er zijn ook twee leden uit het Brussels Expertisenetwerk Onderwijs en twee gecoöpteerde vertegenwoordigers uit het afnemende veld in opgenomen. De eigen initiatieven rond interne kwaliteitszorg van het IDLO werden genomen als gevolg van de onvoldoende transparante doorstroming van de resultaten van het kwaliteitsbeleid van de instelling naar het dagelijks bestuur. Het IDLO heeft een vertegenwoordiging in de onderwijsraad en de raad van bestuur van de Vrije Universiteit Brussel, maar is niet rechtstreeks vertegenwoordigd in de onderzoeksraad.

Het IDLO volgt de kwaliteit van de opleiding op via de onderwijs-e-evaluatie, waarbij de studenten de opleiding online evalueren. Deze elektronische evaluatie gebeurt onmiddellijk na het afsluiten van het semester. Daarnaast organiseert de universiteit een achtjaarlijkse alumnibevraging. Recente initiatieven zijn de ZAP-opdrachtmatrix, die wordt gebruikt om informatie aan te leveren voor een docentenportfolio, waarin alle inspanningen inzake onderzoek, onderwijs en dienstbetoon aan derden in kaart worden gebracht.

Het academische personeel van het IDLO evalueert zijn onderwijs en onderwijskundig functioneren op de volgende manier:

- Een TRIS-bevraging (Transnationale Institutionele Samenwerkingsoefening),
- Evaluatie van de doelstellingen en het didactische concept van de lerarenopleiding,
- Elektronische bevraging van het IDLO-personeel omtrent activiteiten van internationalisering, zowel op het vlak van onderwijs als van onderzoek.

Studenten kunnen hun feedback op het onderwijs geven op de volgende manieren:

- Telefonische bevraging alumni en drop-outs SLO 2007–2008,
- Elektronische bevraging SLO-studenten 2008-2009.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

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

Voorlopig wordt de interne kwaliteitszorg voornamelijk gebaseerd op de studentenbevraging. Via de e-evaluatie worden alle opleidingsonderdelen na elk semester door de studenten geëvalueerd. Hierbij wordt zowel aandacht besteed aan de inhoud van het opleidingsonderdeel als aan de didactische kwaliteiten van de lesgever. Ook wordt de studeerbaarheid van het opleidingsonder-

deel bevraagd. Jaarlijks bevraagt de Vrije Universiteit Brussel via de e-evaluatie ook de kwaliteit van het opleidingsprogramma als geheel en van de beschikbare faciliteiten. De evaluatie wordt centraal georganiseerd voor de hele universiteit. De evaluatie werkt aan de hand van een signaal-beoordeling. Wanneer 34% of meer van de studenten een aspect negatief beoordeelt, is sprake van een probleemsignaal. Verder worden echter geen toetsbare streefdoelen geëxpliciteerd in het kader van de interne kwaliteitszorg. De universiteit bevraagt tevens de alumni over hun ervaringen met de opleiding. Sinds kort kan de opleiding hier opleidingsspecifieke vragen aan toevoegen. Tijdens de bevragingperiode wordt de opleiding ook altijd op de hoogte gesteld van de respons. Problematisch is wel dat de departementsvoorzitter van het IDLO geen rechtstreekse toegang krijgt tot de individuele beoordelingen van het ZAP. Hierdoor kan hij/zij deze resultaten immers niet benutten om waar nodig bij te sturen.

Naast deze centrale bevragingen wordt ook op het niveau van de opleiding een aantal initiatieven genomen, zoals een TRIS-bevraging bij het personeel, een evaluatie van de doelstellingen en het didactische concept van de lerarenopleiding en een bevraging van het personeel over hun internationaliseringsactiviteiten. Ook worden studenten die afhaken, elektronisch bevraagd. De commissie vindt deze initiatieven waardevol. Ze heeft wel de indruk dat een aantal ervan eenmalig is genomen. Ze hoopt dat deze initiatieven dan ook niet eenmalig zullen blijken, en pleit ervoor om de interne kwaliteitszorg nog meer structureel in te bedden in de opleiding.

Er is een goede samenwerking tussen de verschillende werkgroepen, kerngroepen en de departementsraad. Problemen komen spontaan ter sprake in de werkgroepen, en worden indien nodig doorverwezen naar de departementsraad. Daarnaast worden jaarlijks teambuildingdagen georganiseerd, waarop het personeel specifieke beleidsthema's uitgebreider kan bespreken. Naast de formele overlegmomenten getuigden de kwaliteitszorgcoördinatoren tijdens het bezoek aan de opleiding dat studenten vaak ook informeel feedback geven op de kwaliteit van het onderwijs. Er wordt vaak op een informele manier geëvalueerd tijdens de lessen zelf.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding heel wat initiatieven op gang heeft gebracht, zowel naar aanleiding van de hervorming van de lerarenopleiding tot de SLO als naar aanleiding van de visitatie. Er is veel goede wil om met beperkte middelen aan de verbetering van de kwaliteit van de opleiding te werken. De opleiding heeft een groot aantal mogelijke acties voor verdere kwaliteitsverbetering geformuleerd. De commissie beveelt aan om de komende jaren verder werk te maken van het consolideren van de inspanningen uit het verleden, en aandacht te besteden aan het afstemmen en stroomlijnen van de verschillende initiatieven en overlegorganen, en het bepalen van prioriteiten. Dit zou volgens de commissie best resulteren in een kwaliteitszorgbeleidsplan, waarin de prioriteiten worden gekoppeld aan streefdoelen en concrete verbeteringsacties, verantwoordelijkheden toegewezen worden en een timing wordt bepaald voor elke verbeteringsactie. De commissie raadt de opleiding aan hier dringend werk van te maken. Tijdens haar gesprekken met de kwaliteitszorgmedewerkers stelde de visitatiecommissie bereidheid vast om de impliciete plannen expliciet uit te schrijven in een IKZ-beleidsplan.

Hoewel de opleiding allerlei initiatieven neemt, ontbreekt daarin structuur en beleid. Er is geen sprake van een goed uitgewerkte PDCA-cyclus. Er is onvoldoende afstemming van de verschillende activiteiten, en de bevraging van de alumni gebeurt niet frequent genoeg. Een kwaliteitszorgplan ontbreekt. Ook betreurt de commissie het dat de opleiding geen toetsbare streefdoelen heeft opgesteld. De uitgevoerde verbeteringsmaatregelen zouden op een structurelere basis aanwezig moeten zijn. Tot slot is de innovatiesnelheid betrekkelijk laag, door de tweejarige cyclus op VUB-niveau.

Het zelfevaluatie rapport is helder geschreven, en aandachtspunten worden open en zelfkritisch geformuleerd. Ook uit de gesprekken bleek dat de visitatie binnen de opleiding aangegrepen is om hard te werken aan de verbetering van de kwaliteit van de opleiding. 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. Toch is de commissie van mening dat veel overlap in de zelfstudie is genesteld.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

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

De resultaten van de interne kwaliteitszorg worden besproken in de werkgroep Interne kwaliteitszorg. Ze worden voorgelegd op de departementsraad. De opvolging en de remediëring vinden plaats binnen de kerngroep Onderwijskunde, die op haar beurt weer voorstellen doet aan de departementsraad. De evaluaties gebeuren jaarlijks. De evaluatie van de docenten vindt plaats door interviews die langer dan één uur per persoon in beslag nemen.

Aandachtspunten die bijvoorbeeld een werkgroep aanbrengt, worden volgens de commissie goed aangepakt. De departementsraad onderneemt stappen om de problemen te verhelpen. In de praktijk gaat dit voornamelijk over de aanpassingen van individuele opleidingsonderdelen.

Toen uit een bevraging bleek dat de afstemming tussen de vakdidactieken niet altijd optimaal was, werd bijvoorbeeld onmiddellijk gereageerd. Er werd tevens een studiedag georganiseerd met de kerngroep Onderwijs rond het evaluatiebeleid. Het materiaal daarvan werd online gezet, en zowel de af- als aanwezigen krijgen incentives om dit toe te passen. De commissie was onder de indruk van dit actieplan. Logischerwijs is er meer tijd nodig om meer structurele curriculumwijzigingen door te voeren, maar ook daar staat de opleiding voor open.

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

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

De Vrije Universiteit Brussel is gestoeld op een overlegmodel. Dat werd de visitatiecommissie meermaals duidelijk tijdens haar bezoek. Ze probeert steeds zo veel mogelijk stakeholders te betrekken bij de beslissingen die ze neemt; iedereen wordt geconsulteerd. Dit blijkt wel een arbeidsintensieve manier om beslissingen te nemen. Ondanks het ontbreken van gestructureerde beleids- en actieplannen wordt de interne kwaliteitszorg ter harte genomen, dankzij het informele en open karakter van de opleiding. De mentoren hebben het gevoel dat ze goed betrokken worden bij de instelling.

De professoren waren in hun gesprekken met de commissie zeer te spreken over de inspraakmogelijkheden die voor hen van toepassing zijn, onder andere via de deelname aan werkgroepen. De studenten worden jaarlijks geëvalueerd. Zij hebben ook een vertegenwoordiging in de departementsraad en de werkgroep Interne kwaliteitszorg, maar niet in de overige werkgroepen en de kerngroep van de didactiek. De commissie beveelt aan studenten in alle overlegorganen met betrekking tot de opleiding op te nemen. Studenten worden, zoals in 5.1 aangegeven, vaak ook op informele basis aangesproken. De studenten merkten in het gesprek met de commissie op dat zij in de wandelgangen gemakkelijk hun feedback op de kwaliteit van de opleiding kunnen meedelen.

Het werkveld wordt structureler betrokken bij de opleiding dan de alumni. Ze zijn betrokken op verschillende niveaus van de organisatie, en worden regelmatig ingelicht over de nieuwe richtlijnen. Ook voor de vakdidactiek vertelde het werkveld dat er regelmatig overleg is met de opleiding. De mentoren worden regelmatig betrokken bij de werking. Dit vindt de commissie knap, omdat de relatie van de mentoren met de opleiding voornamelijk berust op hun eigen motivatie, mede gestimuleerd door hun ervaringen met de opleiding. Vraag is of dit in de toekomst een voldoende basis is voor structurele samenwerking. De stagebegeleiders treden in contact met hen op mentorendagen. De resultaten worden besproken in de werkgroep Interne kwaliteitszorg. Van daaruit gaan de voorstellen opnieuw naar de departementsraad.

Met betrekking tot de organisatie van de alumniwerking is er ruimte voor verbetering. De alumni worden momenteel om de acht jaar bevraagd, op initiatief van de centrale diensten van de universiteit. Dit acht de commissie positief, maar alumni zouden frequenter en actiever kunnen worden betrokken bij de interne kwaliteitszorg.

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 beveelt de opleiding aan om de komende jaren in de eerste plaats werk te maken van het consolideren van de inspanningen uit het verleden, en aandacht te besteden aan het afstemmen en stroomlijnen van de verschillende initiatieven en overlegorganen, en het bepalen van prioriteiten op dit vlak. De opleidingsverantwoordelijken beloofden ter plekke hier werk van te maken.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

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

Het werkveld acht het niveau van de afgestudeerden van de IDLO aan de VUB goed. De interactie van de schoolleiding met de studenten geschiedt steeds erg vlot. Het werkveld is tevreden over de kwaliteit van de studenten op didactisch vlak. De mentoren en het werkveld zijn ook zeer te spreken over de goed uitgewerkte lesvoorbereidingen van de studenten. Deze verschillen van student tot student, maar zijn door de band genomen hoger van niveau dan deze van studenten aan hogescholen en CVO's. De afgestudeerden hebben volgens de mentoren een goede opleiding genoten. Ze kunnen praktisch en to the point optreden, maar beschikken ook over een sterke theoretische onderbouwing. De afgestudeerden zelf zijn ook tevreden over de Specifieke lerarenopleiding aan de VUB.

Wat de vakkennis betreft, zijn de mentoren eveneens zeer te spreken over het niveau van de opleiding. Die is volgens hen te danken aan de goed uitgebouwde vakdidactiek aan de universiteit. De studenten komen volgens hen nog steeds in aanraking met het onderzoek dat plaatsvindt aan de faculteit. Voor sommige vakdidactieken vormt dit een meerwaarde, niet in het minst voor de exacte wetenschappen. De mentoren vinden de grote nadruk op reflectie ook een sterk punt van de opleiding. Tot slot wijzen de mentoren op de grote zelfstandigheid van de studenten.

Globaal is de commissie van oordeel dat de afgestudeerden de basiscompetenties in ruim voldoende mate beheersen. 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 het bezoek aan de opleiding. Wel meent de commissie dat er ruimte is voor meer reflectie op basis van literatuur, zoals de rechterhelft van het dubbelsturingsmodel aangeeft. De rol van theorie in de analyse van onderzoeksgegevens wordt niet altijd expliciet aangegeven, en is ook niet in de bestudeerde werkstukken goed waar te nemen. Sommige studenten geven aan dat de opleiding de academische houding niet erg stimuleert. Zo is in een stageverslag geen verantwoording nodig van de in de lessen gebruikte didactiek. Van de andere kant geven ze aan dat ze in hun vooropleiding een voldoende academische houding en vaardigheden hebben meegekregen (bijvoorbeeld de bereidheid tot het raadplegen van literatuur). De opleiding geeft wel ruimte voor de nodige en gewenste zelfsturing.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'Onderwijsrendement' als voldoende.

De cijfers in verband met onderwijsrendement koren volgens de commissie moeizaam tot stand en zijn weinig gespecificeerd. De nog jonge opleiding worstelt hier duidelijk mee. Wel staat vast dat het onderwijsrendement sinds de invoering van de SLO duidelijk beter is dan die van de vroegere academische lerarenopleiding.

Uit de update van de cijfers waarover de commissie ter plaatse een presentatie kreeg, bleek dat 40 procent van de studenten het diploma behaalt in het jaar van inschrijving; zij hebben met andere woorden één jaar over de opleiding gedaan. Van de afgestudeerden behaalde 83 procent het diploma in twee semesters.

De rendementsgegevens zijn volgens de opleidingsverantwoordelijke niet optimaal. Wel heeft de opleiding enkele opties waardoor de studietermijn in de nabije toekomst structureel kan worden gespreid, wat de studielast aanzienlijk zal verminderen. Op die manier hoopt de opleiding de cijfers naar omhoog te trekken. Er zijn ook enkele factoren die het verzamelen van cijfers bemoeilijken. Zo is het erg moeilijk om een zicht te krijgen op de rendementscijfers van de SLO Talen, omdat studenten telkens twee verschillende talen combineren. Gezien het lage aantal studenten Talen, dat in totaal dus heel veel verschillende opleidingsonderdelen volgt, kan je niet spreken van goed onderbouwde cijfers.

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.

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 Onderwijsvisitaties 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

- Zorg voor een betere internationale benchmarking van de streefdoelen.

Onderwerp 2

- Werk de dekkingsgraadmatrix verder uit. Zorg voor een remediëring van de tekorten die hier nu nog aanwezig zijn.
- Werk de kwalitatieve inhoudelijke verschillen tussen de vakdidactiek verder weg.
- Vermijd de af en toe opduikende overlap en het gebrek aan afstemming binnen de opleiding.
- Integreer consequenter het academische gehalte in de opleiding, bijvoorbeeld door meer vakdidactisch onderzoek.
- Verbeter de opvolging van studietijdmetingen.
- Voorzie meer informatiemomenten voor studenten, zodat de late inschrijvingen verminderen.
- Stel richtlijnen op voor de inrichting van de vakdidactieken.

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.
- Zorg voor een betere verdeling van de werklust.

Onderwerp 4

- Zorg ervoor dat voldoende kantoor- en gespreksruimten voorhanden zijn voor het personeel en de studenten.
- Zorg ervoor dat reiskosten kunnen worden ingebracht.
- De leermiddelen mogen meer geactualiseerd worden.

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.
- Verhoog de innovatiesnelheid van de interne kwaliteitszorg.
- Neem studenten in alle onderdelen van de overlegorganen op.

Onderwerp 6

- Zorg voor een hoger verwerkingsniveau van de competenties en attitudes die behoren tot de functionele gehelen 6 tot en met 9 van het beroepsprofiel.
- Zorg voor een betere opvolging en transparantie in verband met het onderwijsrendement.
- Integreer realisaties op het vlak van internationalisering in de opleiding.

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 Studiomvang	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	G
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	O
Onderwerp 4 Voorzieningen	+
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	V
Facet 4.2 Studiebegeleiding	G
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	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.

HOGESCHOOL VOOR WETENSCHAP EN KUNST

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleidingen van de Hogeschool voor Wetenschap en Kunst

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDINGEN VAN DE HOGESCHOOL VOOR WETENSCHAP EN KUNST¹

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleidingen (SLO) die worden aangeboden door de Hogeschool voor Wetenschap en Kunst (WenK). Deelcommissie 3 bezocht de opleidingen van 27 februari tot en met 1 maart 2012.

De Hogeschool voor Wetenschap en Kunst biedt drie Specifieke lerarenopleidingen aan: Drama, Muziek en Beeldende Kunst. De eerste twee opleidingen worden aangeboden door het departement Lemmensinstituut. De andere opleiding wordt georganiseerd door het departement Sint-Lucas Gent, waarin sinds academiejaar 2011–2012 de Specifieke lerarenopleiding van Sint-Lucas Brussel werd geïntegreerd. Beide departementen bieden hun trajecten autonoom aan in het kader van WenK.

Sinds 1995 zijn Sint-Lucas Gent en het Lemmensinstituut departementen van de Hogeschool voor Wetenschap en Kunst. Sinds 2002 zijn ze lid van de Associatie Katholieke Universiteit Leuven en sinds 2010 onderdeel van de Geassocieerde Faculteit Architectuur en Kunsten AKUL. WenK groepeerde vijf instellingen voor hoger kunst- en architectuuronderwijs in Vlaanderen: het Lemmensinstituut (Leuven), NaraFi (Brussel), Sint-Lucas Architectuur (Brussel-Gent), Sint Lucas Brussel en Sint-Lucas Beeldende Kunst (Gent). Zij bieden samen aan ruim 3400 studenten professionele en academische opleidingen aan in de Architectuur, Beeldende Kunsten, Muziek en Podiumkunsten, Audiovisuele Kunsten en Film en fotografie.

Het departement Sint-Lucas Beeldende Kunst Gent ging van start in 1862 en stond aan de basis van het Sint-Lucasonderwijs in België. Het instituut splitste zich op in het Sint-Lucas Kunstsecundair Instituut (KSO) en de Sint-Lucasacademie (DKO). De Hogere Instituten voor Architectuur en Beeldende Kunst werden na het decreet op het hoger onderwijs de departementen Architectuur en Beeldende Kunst. Sinds 1961 heeft Sint-Lucas een lerarenopleiding, de regentaatsopleiding Plastische Kunsten. Deze opleiding werd later de SLO Beeldende Kunst.

Vanaf het academiejaar 2011–2012 integreren de opleidingen van Sint-Lucas Gent en Sint-Lucas Brussel in Hogeschool voor Wetenschap en Kunst. Hierbij werd een gemeenschappelijke Specifieke

¹ Op 15 september 2012 wijzigde de naam van Hogeschool voor Wetenschap & Kunst naar LUCA School of Arts. Aangezien de opleiding door de commissie werd bezocht voor deze datum, is geopteerd om doorheen het rapport de instelling bij de vorige naam (Hogeschool voor Wetenschap en Kunst) te benoemen.

lerarenopleiding in de Beeldende Kunst op poten gezet, bestaande uit de SLO Beeldende Kunst van Sint-Lucas Gent en de SLO Beeldende Kunst van Sint-Lukas Brussel. De opleiding biedt een stage aan en uitgebouwde vakdidactiek met betrekking tot Kunst en Leren. Het programma wordt gedoceerd in zowel Gent als Brussel. De lessen worden tweemaal aangeboden: eenmaal tijdens de week, parallel en gedeeltelijk geïntegreerd in het studieprogramma van de master in Beeldende Kunst en een tweede maal op zaterdag. Het geïntegreerde en het zaterdaglesrooster kunnen worden gecombineerd.

Het Lemmensinstituut werd opgericht in 1879 en groeide uit van een orgel- en kerkmuziekschool tot een hogeschool. In 1968 verhuisde het Lemmensinstituut van Mechelen naar Leuven. Vanaf de jaren '50 besteedde het Lemmensinstituut aandacht aan muzikale opvoeding in het leerplichtonderwijs. In 1963 kwam de nog steeds bestaande afdeling muziekpedagogie met een voltijds leerplan van vijf jaar tot stand als unieke opleiding in Vlaanderen. Vanaf 1966 wordt een lerarenopleiding van 1 cyclus ingericht, vergelijkbaar met de huidige professionele bacheloropleiding. In 2004 werd die lerarenopleiding Muziek niet meer georganiseerd door de verplichte clustervorming. Nu biedt het Lemmensinstituut de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama aan.

De Specifieke lerarenopleiding Muziek is opgebouwd uit vijf afstudeerrichtingen, die nauw aansluiten bij de vooraf gevolgde masteropleiding van de student: compositie en directie, instrument/zang m.i.v. kamermuziek, jazz/lichte muziek, muziekpedagogie en muziektherapie. De SLO Drama heeft slechts één traject. Beide opleidingen voorzien in een stage. De opleidingen worden georganiseerd in Leuven in dagonderwijs.

Het eerste deel van dit rapport heeft betrekking op de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst. De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de Specifieke lerarenopleidingen Beeldende Kunst. Het oordeel van de commissie is gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport, de ingekeken examen-vragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen in de opleidingen, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten en het overige ter inzage gelegde materiaal.

Het tweede deel van dit rapport heeft betrekking op de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama. De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de Specifieke lerarenopleidingen Muziek. Het oordeel van de commissie is gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport, de ingekeken examen-vragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen in de opleidingen, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten en het overige ter inzage gelegde materiaal. De Specifieke lerarenopleiding Drama is zeer klein en de verstrekte informatie is bijzonder beperkt. De commissie heeft op basis van de beschikbare informatie gezocht naar garanties voor de kwaliteit van de opleiding. Haar oordelen zijn gebaseerd op de aan- of afwezigheid van deze garanties.

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

BEELDDE KUNST

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 onvoldoende voor de Specifieke lerarenopleidingen Beeldende Kunst.

De commissie heeft tijdens haar gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken en de docenten vastgesteld dat de facto een sterke gerichtheid op het deeltijds kunstonderwijs (DKO) als prioritair gezien wordt bij het vormgeven van de doelstellingen van de verschillende opleidingen.

De commissie waardeert de inspanning van de opleiding om de doelstellingen in het programma af te toetsen aan de domeinspecifieke eisen gesteld voor het deeltijds kunstonderwijs. Deze specifieke profilering en keuze om in te spelen op de verwachtingen voor een leraar in het deeltijds kunstonderwijs, worden in grote mate gedragen door de studenten, de docenten en het werkveld. De eigenheid van deze lerarenopleiding, gesitueerd in een werkveld dat voornamelijk beheerst wordt door het deeltijds kunstonderwijs, vereist immers in grote mate een andere aanpak dan deze voor een leraar secundair onderwijs.

De commissie waardeert eveneens de inzet van de opleiding om de tien functionele gehelen en basiscompetenties te hertalen naar zes competenties gebaseerd op de visie van de opleiding op de leraar/coach en de pedagogische modellen specifiek voor Beeldende Kunst.

Hoewel deze doelstellingen niet noodzakelijk tegenstrijdig zijn met de decretaale basiscompetenties voor de leraar secundair onderwijs (Besluit van de Vlaamse Regering, 5 oktober 2007), vindt de commissie het wel problematisch dat de opleidingen de tien functionele gehelen van de basiscompetenties niet consequent opnemen in hun doelstellingen. De commissie vraagt de opleidingen met aandrang om de decretaal bepaalde basiscompetenties als eerste uitgangspunt te nemen, vermits de lesbevoegdheid van een SLO-afgestudeerde naast het deeltijds kunstonderwijs ook het secundair onderwijs beslaat. Dit neemt niet weg dat de opleiding daarnaast maximaal kan inspelen op de noden van het deeltijds kunstonderwijs.

Eveneens stelt de commissie vast dat de opleidingen de attitudes voor de leraar secundair onderwijs slechts impliciet opnemen in hun doelstellingen. De commissie maant de opleidingen aan om deze attitudes te expliciteren in de doelstellingen en om verder te investeren in de bekendheid en gedragenheid van de functionele gehelen, de basiscompetenties en attitudes als kader voor de opleiding bij alle betrokkenen. Bovendien merkt de commissie dat zowel de decretaale basiscompetenties voor de leraar secundair onderwijs als de eigen doelstellingen niet bekend zijn bij de studenten, de docenten en het werkveld.

Tot slot vraagt de commissie expliciete aandacht in de doelstellingen voor taalbeleid, diversiteit en technologische vaardigheden, aspecten die de commissie benoemt in haar domeinspecifiek referentiekader.

Concluderend is de commissie van oordeel dat de decretaal bepaalde doelstellingen onvoldoende worden nagestreefd. Toch erkent zij de aparte situatie van deze opleidingen en zal zij daarom in haar beoordeling van de volgende onderwerpen steeds de eigen doelstelling van de

opleidingen, namelijk de gerichtheid van de opleidingen op het Deeltijds Kunstonderwijs, als uitgangspunt nemen.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

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

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

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst

De Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst bestaat uit één traject, opgedeeld in een theoretische component van 30 studiepunten en een praktijkcomponent, eveneens van 30 studiepunten. De theoretische component biedt de student een algemeen onderwijskundig en artistiek referentiekader, waarin hij kennis maakt met de didactische, psychologische en communicatieve competenties van een leraar. Daarnaast komt de student in contact met het werkveld via een observatiestage en maakt hij zich de bouwstenen van de vakdidactiek eigen. Studenten doorlopen hun stage in het deeltijds kunstonderwijs maar hebben ook de mogelijkheid om hun stagelessen te geven in het secundair onderwijs. De stage wordt in de regel pre-service doorlopen, maar de opleiding voorziet ook in een in-service-traject.

Er werd een normtraject uitgewerkt dat over twee academiejaren loopt, wat een opsplitsing van de Specifieke lerarenopleiding tot gevolg heeft. SLO 1 (27 studiepunten) legt een brede theoretische basis en in SLO 2 (33 studiepunten) ligt de nadruk dan weer op het verwerven van praktijkervaring.

		Studiepunten	
1ste semester	Algemene didactiek	4	theorie
	Onderwijsmodellen	4	theorie
	Communicatie	3	theorie
2de semester	Stage-1 incl. project-1, introducerende & begeleidende sessies Algemene Didactiek (4) & Vakdidactiek-1 (2)	6	praktijk
	Kunst&maatschappij	3	theorie
	Toegepaste psychologie	3	theorie
	Vakdidactiek-1 (incl. Praktijkateliers)	4	theorie
1ste semester	Vakdidactiek-2	6	theorie
	Agogiek	3	theorie
	Proeflabo	6	praktijk
2de semester	Stage-2 incl. Project-2	18	praktijk

De opleiding verzorgt haar onderwijs voornamelijk op weekavonden en in het weekend. Door het samengaan van de lerarenopleiding Beeldende Kunst Sint-Lucas Gent en de lerarenopleiding Beeldende Kunst Sint-Lukas Brussel wordt het onderwijs van SLO 1 zowel op de campus in Gent als in Brussel gedoceerd. De opleidingsonderdelen in SLO 2 worden uitsluitend in Gent onderwezen.

In het academiejaar 2011–2012 waren 59 studenten ingeschreven voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst Gent. Van hen waren vier studenten ingeschreven voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst Sint-Lukas Brussel.

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 voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

Door het samenvoegen van functioneel geheel 6 tot en met 10 van het beroepsprofiel van de leraar secundair onderwijs neemt volgens de commissie het risico toe dat sommige doelstellingen niet expliciet aan bod komen in het programma, waardoor er onvoldoende garanties zijn dat alle studenten alle basiscompetenties en functionele gehelen verwerven en waardoor er ook onvoldoende garanties zijn dat deze tot de expliciete professionele verworvenheid gaan behoren. Toch stelt de commissie vast dat alle doelstellingen impliciet aanwezig zijn en dat het aangeboden programma op zich aldus een voldoende concretisering is van de vooropgestelde doelstellingen qua niveau en oriëntatie.

De opleiding heeft inspanningen geleverd om de doelstellingen te vertalen naar de leerdoelen voor alle verschillende opleidingsonderdelen door het uitwerken van opleidingsonderdelenfiches (oo-fiches). De commissie vindt dit een nuttig instrument dat de relatie tussen de doelstellingen en de verschillende opleidingsonderdelen weergeeft. Echter stelt de commissie vast dat de docenten dit instrument nog onvoldoende actief gebruiken. De basiscompetenties worden nog te weinig als sturend voor de inhoud van de verschillende opleidingsonderdelen gebruikt. Zo blijken de gedragenheid en bekendheid van de doelstellingen bij de verschillende opleidingsonderdelen nog beperkt. Daarom maant de commissie de opleiding aan om een competentiematrix uit te werken, die aangeeft welke basiscompetenties en attitudes aan bod komen doorheen de onderwijsactiviteiten in het programma.

De commissie stelt vast dat het programma zorgvuldig is opgebouwd. Een eerste vaststelling is dat in SLO 1 een brede theoretische basis aangeboden wordt, waarbij de opleidingsonderdelen 'Algemene didactiek', 'Onderwijsmodellen', 'Communicatie' en 'Toegepaste psychologie' een centrale rol spelen. De studenten worden in een aantal opleidingsonderdelen in opleidingsfase 1 door middel van variabele werkvormen voorbereid op het lesgeven aan bijzondere doelgroepen. De commissie ziet evenwel, op basis van het ingekeken cursusmateriaal en gesprekken met studenten en alumni, ruimte om het omgaan met diversiteit verder uit te werken. Via de opleidingsonderdelen 'Vakdidactiek 1 en 2' wordt de student voorbereid op de praktijkcomponent, waarin de student de brede basis uit SLO 1 omzet in competenties die nodig zijn voor een handelend leraar. Daarnaast heeft de opleiding in het opleidingsonderdeel 'Proeflabo' aandacht voor functioneel geheel 5, de leraar als onderzoeker.

Wat de stage betreft vraagt de commissie bijkomende aandacht voor functioneel geheel 'de leraar als lid van een schoolteam' en functioneel geheel 'de leraar als lid van de onderwijsgemeenschap'. Deze functionele gehelen komen duidelijk minder aan bod in het programma dan de andere functionele gehelen. Daarnaast raadt de commissie de opleiding aan om de gerichtheid op het secundair (kunst)onderwijs in het programma te vergroten. De algemene theoretische basis bereidt de studenten gedeeltelijk voor op het leerplichtonderwijs. Niettemin geven studenten en afgestudeerden te kennen hierop amper voorbereid. De commissie adviseert dat de SLO-K de kruisbestuiving van de verschillende onderwijscontexten verder uitdiept en garandeert dat de

aspirant-leraars voldoende voorbereid zijn op de verschillende onderwijscontexten. De mogelijkheid tot stage in het SO moet blijvend en grondig aangemoedigd worden

Positief vindt de commissie dan weer de aandacht die de opleiding schenkt aan de actuele vernieuwingen die in het deeltijds kunstonderwijs spelen. Zo worden in de opleidingsonderdelen 'Proeflabo's' en 'Praktijkateliers' discipline-overschrijdende elementen uit verschillende kunst-disciplines opgenomen.

Ook waardeert de commissie de aandacht die de opleiding schenkt aan taal, al vraagt zij hieraan een structureel taalbeleid te koppelen.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid' als voldoende voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

De opleiding schenkt de nodige aandacht aan de academische gerichtheid van het programma. Zo wordt gebruik gemaakt van didactische en theoretische modellen voor de vormgeving van de vakdidactieken en ter ondersteuning van de reflecties tijdens en na de stage. Ook positief is dat in sommige opleidingsonderdelen verwezen wordt naar vakliteratuur of wetenschappelijk onderzoek. Toch meent de commissie dat de opleiding meer systematisch aandacht moet schenken aan de wetenschappelijke onderbouwing van het geleverde onderwijs, in eerste instantie wat betreft de pedagogische onderzoeksgerichtheid. Zo zou de opleiding meer structureel de actuele ontwikkelingen op het vlak van leren en onderwijzen moeten opvolgen en er over waken dat de kennis hieromtrent gedeeld wordt en doorstroomt naar de lesinhouden en het cursusmateriaal. Ook heeft de opleiding de taak om studenten te stimuleren zich blijvend te vormen, ook na het afronden van de opleiding en het behalen van hun diploma. De commissie suggereert daarom dat de cursussen en syllabi meer moeten worden uitgewerkt met referenties en verwijzingen naar recente literatuur en onderzoek. De opleiding kan hiervoor gebruik maken van de pedagogische vaktijdschriften in de bibliotheek van Sint-Lucas Beeldende Kunst Gent en van de bibliotheek van de KU Leuven waar artikels en documenten ook digitaal beschikbaar gesteld worden.

Daarnaast beveelt de commissie aan om de inbedding van de opleiding in de verschillende expertisenetwerken verder uit te bouwen. Door de deelname aan congressen, studiedagen en activiteiten van de School of Education (SoE) kan de opleiding de recente ontwikkelingen met betrekking tot het leraarschap op de voet volgen.

De student komt in contact met het werkveld en brengt de aangeleerde vakdidactiek in praktijk via de stage. De opleiding kiest er bewust voor om geen specifieke vakdidactiek voor elke kunst-discipline en alle keuzeopleidingsonderdelen apart aan te bieden. In SLO 1 doorloopt de student 'Stage 1', waarvoor de student lesvoorbereidingen maakt, enkele observatiestages doorloopt en deelneemt aan een projectdag. In SLO 2 doorloopt de student 'Stage 2', waarin 36 uur les wordt gegeven aan leerlingen uit de lagere, middelbare en hogere graad van het deeltijds kunstonderwijs. Aan 'Stage 2' wordt een optioneel kunsteducatief luik gekoppeld, waarvan de student maximaal acht uur kan invullen met projectwerk in het niet-regulier onderwijs. Het opleidingsonderdeel 'Proeflabo en portfolio' maakt de brug tussen 'Stage 1' en 'Stage 2'. De stage wordt voornamelijk pre-service aangeboden, al biedt de opleiding de mogelijkheid aan om een in-service-traject te volgen. In het verleden kozen slechts enkele studenten voor deze mogelijkheid. De commissie waardeert de bijkomende begeleiding die de opleiding voor deze studenten voorziet.

De commissie waardeert de geleverde inspanningen van de opleiding om de stage te organiseren en te structureren. Zo heeft de commissie lof voor het buddy-systeem, waarbij de buddy de medestudent van dichtbij volgt aan de hand van een filmopname van de laboles. Een ander sterk punt is het gebruik van het e-portfolio, dat als communicatiemiddel dient tussen enerzijds student en buddy en anderzijds tussen student en docent. Ook andere actoren zoals mentoren, stagebegeleiders, docenten... kunnen toegang krijgen tot dit e-portfolio, gebaseerd op het blog-principe.

Niettemin merkt de commissie op dat de opleiding de kwaliteit van de mentor en stageschool structureel dient te bewaken. Uit gesprekken met de studenten bleek de begeleiding bij hun zoektocht naar een geschikte stageschool of mentor en bij de praktische voorbereiding van de stage niet gewaarborgd. Meer algemeen genomen dient de opleiding sterk in te zetten op de communicatie en de banden met het werkveld (zie ook *facet 5.3*). Zo stelde de commissie een mismatch vast tussen de opdrachten die de opleiding meegeeft aan de studenten en deze die de stageschool verwacht. Tijdens het gesprek met de mentoren gaven zij aan het te betreuren dat de opleiding geen feedback geeft over de beoordeling van de stagiairs nadat de student de stage heeft afgerond. Daarnaast bleken de mentoren niet op de hoogte te zijn van de evaluatie en beoordeling van de stage (zie *facet 2.7*).

Tot slot merkt de commissie op dat het lesgeven van klassikaal (theoretische) vakken niet verplicht is ingebouwd in het stageprogramma.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als voldoende voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

Het programma is opgebouwd uit twee opleidingsfasen, die in het normtraject te volgen zijn in twee academiejaren. De commissie waardeert de duidelijke opbouw, maar merkt op dat enkele studenten tijdens gesprekken met de commissie vragende partij waren voor een normtraject van één academiejaar. De commissie waardeert dat de opleiding deze piste onderzoekt en tracht te implementeren in het traject: zo heeft in academiejaar 2010–2011 één student de opleiding beëindigd in een eenjarig traject. In het normtraject geldt voor een aantal opleidingsonderdelen de volgtijdelijkheid. Het normtraject is gradueel opgebouwd van meer theorie naar meer praktijk, waarbij het opleidingsonderdeel 'Proeflabo' de brugfunctie vervult. De theoretische component kent een opbouw van algemene onderwijskundige en artistieke referentiekaders naar meer specifieke vakdidactiek.

De opleiding heeft een didactisch concept uitgewerkt dat (de opleiding) de nodige sturing geeft (zie *facet 2.6*). De commissie heeft vastgesteld dat de coherentie tussen de algemeen pedagogische opleidingsonderdelen en de vakdidactiek aanwezig zijn. De commissie waardeert dat de vakdidactiek en de stage worden aangestuurd aan de hand van de algemene theoretische basisvakken uit SLO 1. Eveneens stelde de commissie vast dat de oo-fiches een goede aanzet zijn om de samenhang in het programma te waarborgen.

De opleiding kiest er bewust voor om geen specifieke vakdidactiek voor elke kunstdiscipline en alle keuzeopleidingsonderdelen apart aan te bieden. De commissie meent dat deze keuze de samenhang van het programma ten goede komt.

De opleiding voorziet tot slot enkele flexibele leerwegen. Meestal worden de lessen gedoceerd op een weekavond of in het weekend. Ook via afstandsonderwijs en zelfstudie speelt de opleiding hierop in. De commissie vindt dit zinvolle initiatieven, zolang de samenhang van het programma hierdoor niet in gevaar wordt gebracht.

Facet 2.4 Studieomvang

Het facet 'studieomvang' voldoet aan de criteria voor de Specifieke lerarenopleidingen Beeldende Kunst.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleidingen voldoen 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 voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

De opleiding organiseert sinds academiejaar 2009–2010 studietijdbevragingen in de vorm van een studietijdmeting en een enquête die peilt naar de ervaren studielast. Uit de gesprekken met studenten en alumni bleek dat de combinatie werk-gezin-school voor velen onder hen zwaar was. Omdat vele studenten toch opteren voor deze combinatie, is het voor hen moeilijk om de lerarenopleiding in één academiejaar af te ronden. De opleiding speelt hierop in door een normtraject over twee academiejaren aan te bieden, wat gewaardeerd wordt door het merendeel van de studenten. Zoals eerder vermeld gaven tijdens gesprekken enkele studenten aan een normtraject van één academiejaar te wensen.

De commissie waardeert dat de opleiding werk maakt van een kwantitatieve analyse. Toch vindt de commissie het zeer belangrijk dat de opleiding de resultaten van deze kwantitatieve analyse aan een beleid koppelt en de studiebelemmerende en -bevorderende factoren in kaart worden gebracht.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als goed voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

In het zelfevaluatierapport omschrijft de opleiding het didactisch concept als volgt: "Het didactisch concept is gericht op competentiegericht leren met het profiel van de leraar in onderwijs en kunsteducatie voor ogen. Hierbij heeft de opleiding aandacht voor het creatief-artistiek handelen als motor van leerprocessen Beeldende Kunst, de gerichtheid op persoonlijke ontwikkeling, differentiatie en interactie, een onderzoeksgerictheid, een kritisch-maatschappelijk bewustzijn." De commissie waardeert deze expliciete formulering en heeft vastgesteld dat het pedagogisch concept in lijn is met de doelstellingen, zichtbaar is in de uitvoering van het programma en leeft bij studenten en docenten. De artistieke persoonlijkheid van de student wordt in meerdere opleidingsonderdelen als uitgangspunt genomen.

De opleiding maakt gebruik van een breed spectrum aan werkvormen. De meeste opleidingsonderdelen worden gedoceerd als hoorcollege, maar afgewisseld met opdrachten, groepswerken

en workshops. Ook micro-teaching, dat aan bod komt in het proeflabo, heeft een plaats in het programma. Daarnaast waardeert de commissie ten eerste de aanwezigheid van onderwijsleergesprekken, waarbij studenten via een theoretisch model reflecteren over de eigen stage. Ook het gebruik van het e-portfolio is volgens de commissie een sterk punt. Op dit interactief platform beheert de student een blog, bestaande uit onder andere een logboek, lesvoorbereidingen en reflecties. De e-portfolio wordt gebruikt als communicatiemiddel tussen student, buddy en docent. Het e-portfolio creëert zeker mogelijkheden om de communicatie verder uit te breiden naar stagescholen, docenten en het werkveld.

Naast het e-portfolio krijgt ook het overige multimediamaat­riaal een plaats in de opleiding. Er wordt onder andere gebruik gemaakt van pc's, beamers, interactieve digitale borden, video- en beeldmateriaal. De meeste studenten en docenten zijn reeds vanuit de basisopleiding vertrouwd met multimedia. Experimenten om ook de iPad te integreren in de lespraktijk juicht de commissie toe. Zeker met betrekking tot het aanbieden van afstandsonderwijs en blended learning waardeert de commissie de aanwezigheid van multimedia en de ontwikkeling van eigen toepassingen.

Tot slot maakt de opleiding gebruik van het elektronisch leerplatform Toledo. De studenten waarderen dit en zijn vragende partij om het gebruik hiervan uit te breiden, om zo meer vormen van afstandsonderwijs en zelfstudie aangeboden te krijgen. Ook SharePoint, het intranet voor docenten, wordt oordeelkundig gebruikt, maar biedt volgens de commissie nog meer mogelijkheden om informatie uit te wisselen onder de docenten.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als voldoende voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

De opleiding maakt bij de beoordeling gebruik van permanente evaluatie, waarbij de nadruk ligt op procesevaluatie en van eindexamens, die zowel schriftelijk als mondeling worden afgenomen. Na het examen kunnen de studenten individuele mondelinge feedback krijgen. De evaluatiecriteria en beoordelingsmethoden zijn opgenomen in de opleidingsonderdelenfiches in de digitale studiegids. De beoordelingscriteria worden vaak op voorhand aan de studenten meegedeeld. Om het quoteren van verschillende opleidingsonderdelen te stroomlijnen werkte de opleiding een uniforme quoteringsschaal uit.

Op basis van de gesprekken met de studenten en alumni en na het inkijken van de examens heeft de commissie vastgesteld dat de opleiding op een adequate manier tracht de leerdoelen per opleidingsonderdeel te toetsen en te evalueren. Niettemin heeft de commissie vastgesteld dat een competentiegericht toets- en evaluatiebeleid ontbreekt. De commissie vreest dat het hierdoor kan gebeuren dat de doelstellingen van het programma slechts impliciet worden getoetst. De commissie raadt aan om een toetsbeleid op te stellen, op basis waarvan de leerdoelen en competenties expliciet worden getoetst per opleidingsonderdeel. Eveneens suggereert de commissie om de studenten na de examens automatisch van feedback te voorzien, de methode van evaluatie en de criteria breed bekend te maken en over te gaan tot het uniformiseren van het quoteringssysteem door de verschillende evaluatiefiches op elkaar af te stemmen.

De stage wordt beoordeeld op basis van een portfolio dat de student heeft samengesteld en van een eindpresentatie die de student geeft na het afronden van de stageperiode. Het definitieve cijfer wordt bepaald door een jury die is samengesteld uit de stagebegeleider, die minstens drie­maal een les van de student heeft bijgewoond, en door drie externen. De juryleden geven elk een

beoordeling op een vierpuntenschaal. Sinds academiejaar 2010–2011 zetelt ook een onafhankelijke waarnemer in de jury. De commissie waardeert deze evaluatiemethode en meent dat deze bijdraagt tot transparantie en betrouwbaarheid van de beoordeling.

De mentor heeft een adviserende rol en wordt aan het eind van de stage betrokken in het drie-hoeksgesprek met de stagebegeleider en de student. Voordien vult hij reeds een evaluatieformulier in waarbij hij rekening houdt met de door de student bereikte competenties. Uit de gesprekken met de mentoren bleek echter dat zij het evaluatieformulier niet duidelijk en te analytisch vonden. De commissie raadt de opleiding dan ook aan om de mentor sterker te betrekken bij de evaluatie van de stage en bij het opstellen van een nieuw evaluatieformulier.

Ten slotte heeft de commissie een staal van voorbeeldvragen, examens en portfolio's ingekeken en meent ze dat de kwaliteit hiervan voldoende is. Uit de voorbeeldvragen bleek dat de opleiding zowel product- als procesgericht evalueert. Ze waardeert eveneens de inzet om de studenten te voorzien van feedback.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als goed voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

De Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst sluit nauw aan bij de vooropleidingen, de bachelor- en masteropleidingen Vrije Kunsten. De opleiding verkrijgt op die manier een duidelijk profiel inzake instromende studenten. De opleiding is ook toegankelijk voor studenten die de bacheloropleiding Grafisch Ontwerp hebben gekozen.

Studenten kunnen zich inschrijven voor de SLO na het behalen van hun masterdiploma Beeldende of Audiovisuele Kunsten of na het behalen van hun bachelordiploma, wanneer ze zich gelijktijdig inschrijven voor de master. Uit gegevens blijkt dat 78 procent van de studenten eerst de master afrondt en pas daarna start met de Specifieke lerarenopleiding. Vanuit het beleid worden studenten gestimuleerd om eerst het basisdiploma te behalen en pas daarna de SLO aan te vatten. De commissie waardeert deze beleidsvisie.

De commissie waardeert ook het bestaan van een assessmentcommissie, die beslist over Eerder Verworven Competenties (EVC) en Eerder Verworven Kwalificaties (EVK). Deze commissie bestaat uit het opleidingshoofd, de studie- en trajectbegeleider en de docent van het opleidingsonderdeel waarvoor de student een credit heeft aangevraagd. De assessmentcommissie nodigt de student uit voor een gesprek en legt in sommige gevallen een proef voor waarbij de studenten moeten aantonen dat bepaalde competenties of kwalificaties verworven zijn. Studenten die hun basisopleiding aan Sint-Lucas Gent volgden kunnen vrijstellingen bekomen voor 'Communicatie' en 'Kunst en maatschappij', twee opleidingsonderdelen die ook reeds in de basisopleiding kunnen worden gevolgd.

Tot slot vindt de commissie de aandacht die er gegeven wordt aan taal positief. Ze vraagt wel aan de opleiding om hieraan een beleid te koppelen, zowel in de doelstellingen, de uitvoering en evaluatie, als in de begeleiding van buitenlandse studenten.

Oordeel over onderwerp 2: Programma

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programm	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	goed
facet 2.7	beoordeling en toetsing	voldoende
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid wordt bepaald door de departementen van de WenK. Tot op heden bestaat er geen personeelsdienst voor de hele hogeschool. Het departement Sint-Lucas Beeldende Kunst werkte wel een eigen personeelsprotocol uit.

De opleiding streeft naar een personeelsbestand met een waaier aan gespecialiseerde profielen. Enkele docenten uit de Specifieke lerarenopleiding zijn eveneens werkzaam in de basisopleiding en hebben sterke banden met het werkveld, in grote mate het deeltijds kunstonderwijs.

Aanwerving gebeurt op basis van competenties naargelang de vakbehoeftes, artistieke en onderwijskundige noden met het oog op de realisatie van de doelstellingen. De opleidingen zoeken steeds personeelsleden die flexibel inzetbaar zijn. De selectie van nieuwe docenten gebeurt door een commissie waarvan interne en externe specialisten met ervaring in het onderwijs of kunsteducatieve veld deel uit maken.

Er is een onthaalbrochure met praktische en organisatorische informatie voor nieuwe docenten. De nieuwe docenten Beeldende Kunst krijgen een peter of meter toegewezen.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit personeel' als goed voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

De opleiding werkt elke jaar geïndividualiseerde functiebeschrijvingen uit en houdt jaarlijkse functioneringsgesprekken. Ten minste om de vijf jaar wordt een evaluatiegesprek gehouden.

Het personeelsbestand bestaat uit een waaier aan profielen: naast kunstenaars zijn er taalkundigen, pedagogen en psychologen. Het personeel wordt op een krachtadige manier aangestuurd

door het opleidingshoofd, wat zorgt voor een sterk beleid in de opleiding. Het opleidingshoofd is ook diegene die de evaluatie- en functioneringsgesprekken houdt.

Daarnaast waardeert de commissie ook de academische gerichtheid van het personeel. Meerdere docenten publiceren artikels in het tijdschrift 'Gedeeld Verbeeld', participeren aan de onderzoeksgroepen 'Kunst en Leren' en 'Translating practices' of doen onderzoek naar het evalueren van competenties van leraren in de kunsten.

Evenwel vraagt de commissie blijvende aandacht voor de docent als lerarenopleider. De pedagogische bekwaamheid van de docenten kan worden opgetrokken door de uitwerking van een gedegen navormingsbeleid dat wordt ondersteund door de hele opleiding en waarvoor de nodige financiële middelen worden vrijgemaakt. Hiermee samenhangend verwijst de commissie naar de didactische expertise in de Associatie KU Leuven en de School of Education. De deelname aan congressen, studiedagen, activiteiten en projecten kunnen de nieuwe ontwikkelingen met betrekking tot het leraarschap introduceren in de opleiding.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit personeel' als voldoende voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

De opleiding telt 7 onderwijzende personeelsleden: 2.05 VTE docent. Sommige docenten combineren hun taak als lesgever met deze als stagebegeleider. De commissie meent dat de staf-student-ratio degelijk is, zodat de opleiding over voldoende leden van het onderwijzend personeel beschikt om de uitvoering van het programma en de kwaliteit van de opleiding te waarborgen. Zo blijkt dat de docenten in hun opdracht de ruimte hebben om de nodige feedback te geven aan de studenten en onderling te overleggen.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding wordt georganiseerd door een klein maar hecht en enthousiast team. De docenten tonen onafhankelijk van de grootte van hun aanstelling een groot engagement voor en een grote betrokkenheid bij de opleiding.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	goed
facet 3.2	kwantiteit personeel	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding Beeldende Kunst 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 Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

De opleiding verzorgt haar onderwijs in de gebouwen in Gent en in Brussel. De commissie heeft tijdens haar bezoek de gebouwen en lokalen waarvan de opleiding in Gent gebruik maakt, bezocht, alsook de infrastructuur uit Brussel bekeken aan de hand van beeldmateriaal.

De commissie heeft vastgesteld dat, hoewel sommige gebouwen verouderd zijn, er voldoende lokalen beschikbaar zijn die de mogelijkheid geven om te werken in verschillende werkvormen. Er is een breed aanbod van auditoria, leslokalen en praktijkruimten in het kader van de vakdidactiek. Enkele lokalen werden uitgerust met het nodige multimediamaatstaf, zoals computers, beamers en interactieve digitale borden. Niettemin lieten de studenten in de gesprekken verstaan vragende partij te zijn voor een eigen lokaal voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst. Daarnaast merkt de commissie op dat de lessen veelal plaatshebben op weekavonden en in het weekend en dat op deze momenten een aantal faciliteiten gesloten zijn.

Daarnaast waardeert de commissie de aanwezigheid van de bibliotheek, die is uitgerust met vakinhoudelijke literatuur en een breed gamma aan vakdidactische tijdschriften.

Tot slot maakt de opleiding gebruik van het elektronische leerplatform Toledo en het intranet Sharepoint. De commissie beschouwt dit als uiterst zinvolle instrumenten, maar meent dat het gebruik van beide platformen verder gestimuleerd dient te worden. De commissie waardeert de ontwikkeling van nieuwe toepassingen zoals het e-portfolio.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als goed voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

Inzake studiebegeleiding werd door het departement Sint-Lucas Beeldende Kunst een sterke structuur op poten gezet. De commissie waardeert dit en meent dat de Specifieke lerarenopleiding hier de vruchten van plukt.

De informatievoorzieningen naar potentiële en startende studenten gebeurt via heel diverse kanalen: infobrochure, infosessies en persoonlijke contacten met de opleidingsverantwoordelijke, de opleidingscoördinator en de docenten. Daarnaast organiseert de opleiding aan het begin van het academijsjaar een introductiemoment waar de verschillende diensten worden voorgesteld. Hoewel de meeste studenten al vertrouwd zijn met de structuur rond studiebegeleiding vanuit hun basisopleiding, wensten zij toch een specifieke uitleg rond de organisatie en studiebegeleiding van de Specifieke lerarenopleiding. Reden hiervoor is dat vele studenten de Specifieke lerarenopleiding combineren met werk en gezin en hierdoor geconfronteerd worden met specifieke vragen en noden. De commissie waardeert dan ook dat de opleiding de specifieke problemen van deze studentengroep ten harte neemt.

Daarnaast kunnen de studenten terecht bij de studie- en trajectbegeleiding voor vragen over leren of in verband met flexibele trajecten, die afwijken van het normtraject. Ook de ombuds is bekend bij de studenten. Indien de studenten een EVC- of EVK-bewijs wensen aan te vragen, dienen zij dit te doen bij de assessmentcommissie. De commissie merkt wel op dat vele van deze diensten gesloten zijn op weekavonden en in het weekend, net op het moment dat vele studenten van de lerarenopleiding les hebben.

Op departementaal vlak biedt de dienst studiebegeleiding enkele voorzieningen voor de begeleiding van studenten bij studieproblemen (COACH) of taalproblemen (SOS-Taal).

Tot slot waardeert de commissie de rol van de centrale administratie die de gegevens rond onderwijsrendement en individuele studietrajecten van studenten zorgvuldig bijhoudt (zie *facet 6.2*).

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 Beeldende Kunst voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving Kwaliteitszorgbeleid

Het beleid rond interne kwaliteitszorg van de Hogeschool voor Wetenschap en Kunst is recent opgestart en is volop in ontwikkeling.

Tot nu toe bepalen de verschillende departementen autonoom hun eigen kwaliteitszorgbeleid. Recent werd er op het niveau van de hogeschool een centrale stuurgroep opgestart. Doel van deze stuurgroep is om het departementale beleid te ondersteunen, één model of systeem te implementeren en de visie en missie rond interne kwaliteitszorg uit te schrijven. In het kader van het nieuwe beleid wordt vanaf oktober 2012 een fulltime coördinator interne kwaliteitszorg aangesteld in de hogeschool.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als voldoende voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

De commissie heeft vastgesteld dat er de voorbije jaren hard is geïnvesteerd in het tot stand komen van en werken aan interne kwaliteitszorg.

De opleiding verzamelt periodiek zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens over de kwaliteit van de opleiding door de systematische organisatie van bevestigingen bij studenten, docenten en alumni. Om de drie jaar wordt een online studentenbevestiging per opleidingsonderdeel georganiseerd. Daarnaast organiseren sommige docenten op eigen initiatief bij hun studenten een

bevraging die peilt naar de ervaringen over het geleverde onderwijs in het opleidingsonderdeel. Bovendien organiseert de opleiding studenten- en docententevredenheidsenquêtes, alumni- en instroombevragingen en evaluaties van de stagejury's.

De commissie waardeert de initiatieven die de opleiding heeft genomen om te peilen naar de kwaliteit van het onderwijs. De commissie waardeert eveneens de uitgebouwde overlegstructuur en ondersteuning van de departementale coördinator-IKZ, maar meent dat de opleiding de geformuleerde streefdoelen en -cijfers verder dient te expliciteren. In het kader van verbeterperspectief, kan de interne kwaliteitszorg nog sterker worden aangestuurd, enerzijds door het uitwerken van jaaractieplannen, anderzijds door het implementeren van een breder kwaliteitsmodel als kader voor de interne kwaliteitszorg, gebaseerd op kwantificeerbare doelstellingen die SMART geformuleerd zijn. Zo kan een lijst met prioriteiten worden vertaald in concrete actieplannen, met streefdoelen, deadlines en verantwoordelijkheden. Op die manier wordt het continue werken aan kwaliteitsverbetering transparant gemaakt en kan de interne kwaliteitszorg sterker worden aangestuurd.

De commissie waardeert het uitgebreide actualisatierapport naar aanleiding van de samenvoeging tussen Sint-Lucas Gent en Sint-Lucas Brussel.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als voldoende voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

De resultaten uit alle enquêtes en bevragingen worden teruggekoppeld naar de permanente onderwijscommissie (POC) en aldaar besproken en opgevolgd (zie facet 5.3). Op basis van enkele actiepunten heeft de opleiding een aantal verbetermaatregelen geïmplementeerd, zoals de aanstelling van een medewerker in de dienst onderwijs en het communicatieplan. Positief vindt de commissie de inspanningen tot integratie van Sint-Lucas Brussel en de nieuwe structuur. Daarnaast stelde de commissie vast dat de opleiding werkt aan de verbetering van enkele randvoorwaarden zoals de renovatie van de lokalen.

De commissie waardeert de inzet van de opleiding om de resultaten uit de bevragingen om te zetten in daden, al meent zij dat de opleiding de kwaliteitszorgcyclus sneller moet afronden.

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 voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

Het overleg in de opleiding vindt plaats in de Permanente Onderwijscommissie (POC) Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst. In dit orgaan, voorgezeten door het opleidingshoofd, zetelen afgevaardigden van de docenten, een medewerker van dienst kwaliteitszorg en afgestudeerden. Op het moment dat de visitatiecommissie de opleiding bezocht, zetelden er geen studenten in de POC. De commissie maant het opleidingshoofd aan om de samenstelling van de POC te herbekeken en een studentendelegatie op te nemen in dit overlegorgaan. De commissie heeft evenwel gemerkt dat de docenten vlot aanspreekbaar zijn waardoor de studenten op een informele basis worden betrokken bij de kwaliteitszorg van de opleiding.

Het werkveld, voornamelijk het deeltijds kunstonderwijs, wordt in de eerste plaats geraadpleegd via de vele informele contacten die docenten onderhouden, niet in het minst doordat zij zelf vaak actief zijn in het deeltijds kunstonderwijs, en via de driehoeksgesprekken naar aanleiding van de stage. Eveneens komen de afgevaardigden van het werkveld samen in de resonantieraad. Niettemin meent de commissie dat de opleiding de band met het werkveld structureel dient te bewaken om zo enkele struikelblokken met betrekking tot de stage weg te werken.

De docenten worden betrokken bij het beleid via de POC en docententevredenheidsenquêtes. Tot slot waardeert de commissie het gebruik van Sharepoint. Zij vindt dit een handig instrument om de docenten van de verschillende opleidingsonderdelen met elkaar in contact te brengen, de betrokkenheid te vergroten en het overleg te stimuleren.

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 Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst 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 voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

Het merendeel van de alumni van de opleiding is werkzaam in het deeltijds kunstonderwijs en blijft aan de slag als actief kunstenaar. De commissie meent dat de opleiding de gegevens rond het tewerkstellingsprofiel van de afgestudeerde beter dient op te volgen.

Tijdens de gesprekken met de commissie gaven de alumni en het werkveld aan tevreden te zijn met het niveau van de opleiding. De afgestudeerden bezitten de nodige competenties om les te geven in het deeltijds kunstonderwijs. Zo biedt de opleiding een ruime vakdidactische basis, met aandacht voor communicatie en toegepaste psychologie. De commissie volgt de mening van het werkveld en de alumni en ze baseert zich in haar oordeel voor de opleiding Beeldende Kunst op de gesprekken met studenten en cursisten, de ingekeken portfolio's en het staal aan examen-vragen.

Toch meent de visitatiecommissie dat de studenten nog beter zouden voorbereid zijn indien de opleiding meer aandacht schenkt aan het verplicht lesgeven in klassikaal (theoretische) vakken. De commissie meent dan ook dat de opleiding zich meer moet richten naar het secundair kunst-onderwijs, zowel via bijkomende aandacht in de algemene vakdidactiek als via een stage. De huidige observatiestage in het secundair onderwijs voldoet volgens de commissie immers niet.

Ze merkt eveneens op dat de studenten uit de pre-service meestal niet in contact komen met het secundair onderwijs.

Tot slot waardeert de commissie dat de opleiding de vernieuwingen in het deeltijds kunstonderwijs, zoals de cross-overs tussen de verschillende kunstvormen, integreert in het curriculum en zo inspeelt op de verwachtingen van het werkveld. Toch meent de commissie dat de opleiding nog meer op de vraag van het werkveld kan inspelen door de actuele vernieuwingen van dichterbij op te volgen.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

Uit de gegevens van het zelfevaluatie-rapport bleek dat in het academiejaar 2011–2012 59 studenten waren ingeschreven voor de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst, waarvan 32 voor minder en 16 voor meer dan 30 studiepunten. Gemiddeld doen de studenten vier semesters over de opleiding. De commissie waardeert de inspanningen van de opleiding om de cijfers met betrekking tot slaagkansen, studieuitval en onderwijsrendement op een adequate manier in kaart te brengen.

De opleiding biedt een normtraject aan dat de opleiding spreidt over vier semesters en dat door de meeste studenten wordt gekozen. Nochtans is er een tendens om de opleiding af te ronden op een academiejaar. De commissie waardeert de inspanning van de opleiding om hierop in te spelen door het optimaliseren van afstandsonderwijs en het aanbieden van zelfstudiepakketten.

Uit gesprekken met de studenten en alumni bleek dat de meeste studenten afhaken door de combinatie van werk, gezin en studie of omdat de studenten de Specifieke lerarenopleiding niet verder kunnen combineren met de masteropleiding.

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 Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

Globaal oordeel

onderwerp 1	niveau en oriëntatie	negatief
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 negatief eindoordeel over de Specifieke lerarenopleiding Beeldende Kunst.

AANBEVELINGEN TER VERBETERING VOOR DE OPLEIDING BEELDEND KUNST

Onderwerp 1

- Nastreven van het beroepsprofiel van de leraar, met de tien functionele gehelen en de beroepsattitudes, in de opleiding en de evaluatie.
- Eigen profilering baseren op beroepsprofiel van de leraar en verder uitwerken voor het deeltijds kunstonderwijs.
- Oog hebben voor expliciete aandacht voor taalbeleid, diversiteit en technologische vaardigheden.

Onderwerp 2

- Bijkomende aandacht tonen voor functioneel geheel 7 en functioneel geheel 9.
- Uitwerken van een gedegen competentiematrix.
- Verhogen van de pedagogische onderzoeksgerictheid van het programma door te refereren naar (internationale) wetenschappelijke literatuur, de reflectie af te toetsen aan theoretische kaders en meer gebruik te maken van de bibliotheek.
- Structureel bewaken van kwaliteit mentor en stageplaats.
- Opzetten van een netwerk van stageplaatsen.
- Aansturen van het programma vanuit het beroepsprofiel voor de leraar secundair onderwijs.
- Uitwerken van een eenjarig normtraject met volgtijdelijkheidsprincipes.
- Koppelen van een beleid aan de studietijdmeting.
- Werken aan een transparant toets- en evaluatiebeleid met oog voor feedback.

Onderwerp 3

- Leg meer nadruk op de leraar als didacticus.
- Werk maken van een navormingsbeleid.

Onderwerp 4

- Toegankelijk maken van faciliteiten en studiediensten tijdens weekenden en weekavonden.

Onderwerp 5

- Implementeren van een breder kwaliteitszorgmodel en uitwerken van jaaractieplannen.
- Sneller werk maken van concrete maatregelen, op basis van streefdoelen.
- Structureren van informele contacten met studenten, alumni en werkveld.

Onderwerp 6

- Aandacht voor lesgeven in klassikaal (theoretische) vakken vergroten.
- Aandacht tonen voor recente ontwikkelingen.

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 OORDELEN VOOR SLO BEELDENDE KUNST²

Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding	-
Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	O
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	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	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.

² 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.

MUZIEK EN DRAMA

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 onvoldoende voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

De commissie heeft tijdens haar gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken en de docenten vastgesteld dat de facto een sterke gerichtheid op het deeltijds kunstonderwijs (DKO) als prioritair gezien wordt bij het vormgeven van de doelstellingen van de verschillende opleidingen.

De commissie waardeert de inspanning van de opleidingen Muziek en Drama om de doelstellingen in het programma af te toetsen aan de domeinspecifieke eisen gesteld voor het deeltijds kunstonderwijs. Het overleg tussen De Vereniging Directeurs Muziek, Woordkunst en Dans (VerDi) en de opleiding mondde uit in de beschrijving van de beroepsvereisten van leerkrachten in het Vlaams deeltijds kunstonderwijs. Deze specifieke profilering en keuze om in te spelen op de verwachtingen voor een leraar in het deeltijds kunstonderwijs, worden in grote mate gedragen door de studenten, de docenten en het werkveld. De eigenheid van deze lerarenopleiding, gesitueerd in een werkveld dat voornamelijk beheerst wordt door het deeltijds kunstonderwijs, vereist immers in grote mate een andere aanpak dan deze voor een leraar secundair onderwijs.

Hoewel deze doelstellingen niet noodzakelijk tegenstrijdig zijn met de decretale basiscompetenties voor de leraar secundair onderwijs (Besluit van de Vlaamse Regering, 5 oktober 2007), vindt de commissie het wel problematisch dat de opleidingen de 10 functionele gehelen van de basiscompetenties niet consequent opnemen in hun doelstellingen. De commissie vraagt de opleidingen met aandrang om de decretaal bepaalde basiscompetenties als eerste uitgangspunt te nemen, vermits de lesbevoegdheid van een SLO-afgestudeerde naast het deeltijds kunstonderwijs ook het secundair onderwijs beslaat. Dit neemt niet weg dat de opleiding daarnaast maximaal kan inspelen op de noden van het deeltijds kunstonderwijs.

Eveneens stelt de commissie vast dat de opleidingen de attitudes voor de leraar secundair onderwijs slechts impliciet opnemen in hun doelstellingen. De commissie maant de opleidingen aan om deze attitudes te expliciteren in de doelstellingen en om verder te investeren in de bekendheid en gedragenheid van de functionele gehelen, de basiscompetenties en attitudes als kader voor de opleiding bij alle betrokkenen. Bovendien merkt de commissie dat zowel de decretale basiscompetenties voor de leraar secundair onderwijs als de eigen doelstellingen niet bekend zijn bij de studenten, de docenten en het werkveld.

Hoewel de opleiding aangeeft nauw betrokken te zijn bij of de actuele ontwikkelingen in het deeltijds kunstonderwijs nauw op te volgen, stelt de commissie vast dat hiervan in de doelstellingen en in het curriculum nog weinig te merken valt. Er worden nog geen impulsen geprogrammeerd in de eigen opleiding om studenten in contact te brengen met bijvoorbeeld de organisatie van muziekinitiatielessen aan jonge kinderen. De opleiding stelt dat ze hiermee wil wachten tot deze ontwikkelingen ook formeel in de decretale teksten zijn omgezet.

Tot slot vraagt de commissie expliciete aandacht in de doelstellingen voor taalbeleid, diversiteit en technologische vaardigheden, aspecten die de commissie benoemt in haar domeinspecifiek referentiekader.

Concluderend is de commissie van oordeel dat de decretaal bepaalde doelstellingen onvoldoende worden nagestreefd. Toch erkent zij de aparte situatie van deze opleidingen en zal zij daarom in haar beoordeling van de volgende onderwerpen steeds de eigen doelstelling van de opleidingen, namelijk de gerichtheid van de opleidingen op het deeltijds kunstonderwijs, als uitgangspunt nemen.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

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

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

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama

De Specifieke lerarenopleiding Muziek heeft vijf afstudeerrichtingen die nauw aansluiten bij de vooropleiding: compositie en directie, instrument/zang m.i.v. kamermuziek, jazz/lichte muziek, muziekpedagogie en muziektherapie. De Specifieke lerarenopleiding Drama bestaat uit één traject.

De programma's van beide opleidingen zijn opgebouwd uit een theoretische en een praktijk-component van elk 30 studiepunten. Voor beide Specifieke lerarenopleidingen vormt het opleidingsonderdeel 'Pedagogische basisvorming' een theoretische basis van 6 studiepunten. Het opleidingsonderdeel omvat de onderdelen 'Ontwikkelingspsychologie', Algemene pedagogie', 'Onderwijskunde' en 'Organisatie onderwijs en socio-culturele sector'. De overige 24 studiepunten, bestaande uit algemene didactiek en vakdidactische opleidingsonderdelen ('AMV', 'AMC', 'Instrument', 'Esthetica'), worden verschillend ingevuld. Naargelang de afstudeerrichting zijn er in dit luik meer of minder keuzemogelijkheden. Doordat de muziekpedagogen geen vakdidactische basisvorming dienen te volgen, hebben zij de grootste keuzevrijheid. De jazzmusici hebben geen keuzeopleidingsonderdelen.

Het praktische luik bevat observatieoefeningen en stageoefeningen. De Specifieke lerarenopleidingen kunnen zowel pre-service als in-service worden gevolgd. De studenten in-service geven 500 uur les. De stage wordt zowel doorlopen in het deeltijds kunstonderwijs als in het algemeen dagonderwijs.

Alle studenten in de Specifieke lerarenopleiding Muziek krijgen ook lessen piano en praktische harmonie, tenzij ze tijdens hun vooropleiding een voldoende hoog niveau bereikten.

In het academiejaar 2010–2011 volgden 110 studenten de Specifieke lerarenopleiding Muziek en Podiumkunsten.

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 voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

Ondanks de aanzet van de opleidingen om de doelstellingen te vertalen naar leerdoelen per opleidingsonderdeel en deze op te nemen in de opleidingsfiches en aan te vullen in een competentiematrix, meent de commissie dat beide programma's niet in overeenstemming zijn met de door de respectieve opleidingen geformuleerde doelstellingen. De commissie meent dan ook dat de opleidingsfiches op dit moment nog vooral op 'papier' staan geformuleerd en geen uitwerking kennen in de invulling van het programma. De commissie merkt voor beide opleidingen dat de studenten tijdens het doorlopen van het programma niet op een gestructureerde en systematische wijze in de mogelijkheid worden gesteld om alle basiscompetenties voor alle functionele gehelen en attitudes te verwerven. Veel blijkt af te hangen van de wijze waarop opleiders opleidingsonderdelen invullen. Het al dan niet behalen van alle basiscompetenties is mede afhankelijk van de gekozen vakdidactische opleidingsonderdelen. Daarnaast heeft de commissie gemerkt dat de opleiding geen onderwijskundig en pedagogische referentiekader hanteert om de doelstellingen van de opleiding om te zetten in een programma. Hierdoor ontbreekt bij cursisten en docenten het onderwijskundige en pedagogische vocabularium. De commissie meent dat de invulling van het opleidingsonderdeel 'Pedagogische basisvorming' hiervan de oorzaak is. De commissie raadt de opleidingen daarom aan om de te realiseren doelstellingen en competenties beter in kaart te brengen, waarbij deze vertaald worden naar leerdoelen voor alle opleidingsonderdelen en de stages, en in het bijzonder de invulling van het opleidingsonderdeel 'Pedagogische Basisvorming' te herbekijken. De pedagogische basisvorming moet sturend zijn voor een overeenkomstige invulling van de vakdidactiek, waarbij zorg moet worden gedragen dat in het totaalprogramma alle functionele gehelen aandacht krijgen. De commissie concludeert dat de competentiematrix in haar huidige invulling niet voldoet omdat deze niet garandeert dat alle basiscompetenties verworven zijn.

Daarentegen waardeert de commissie de inspanningen van de opleidingen om een zo groot aanbod aan vakdidactische opleidingsonderdelen aan te bieden. Evenzeer waardeert de commissie de aanwezigheid van collectieve vakdidactiek in het programma. Toch hebben de meeste lesgevers vaak maar een kleine aanstelling in de opleidingen, waardoor het volgens de commissie moeilijk is hen aan te sturen en de inhoud van hun opleidingsonderdeel maximaal af te stemmen op de overige opleidingsonderdelen. Daarom meent de commissie dat er verder werk dient gemaakt te worden van het inhoudelijk aansturen van de vakdidactici zodat de opleidingsonderdelen sterker bijdragen tot het realiseren van de basiscompetenties.

De commissie waardeert dat het programma van beide opleidingen niet eenzijdig is afgestemd op het deeltijds kunstonderwijs. Zo waardeert de commissie de vakdidactiek 'Algemene Muziek Vorming' (AMV) en 'Algemene Muziek Cultuur' (AMC). In deze vakdidactiek ontwikkelen de studenten hun competenties op het vlak van groepsgericht onderwijs. De commissie apprecieert dan ook dat de opleidingen de stage 'klassikaal vak' (3 studiepunten) verplicht in het programma opnemen. Op die manier worden studenten vertrouwd met het lesgeven aan een klasgroep en in verschillende groepeeringsvormen.

Ook waardeert de commissie de aandacht die de opleidingen schenken aan het correct gebruik van de taal. Evenwel is het volgens de commissie wenselijk dat de opleidingen deze sporadische aandacht omzetten in een structureel taalbeleid.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid van het programma' als onvoldoende voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

De commissie heeft tijdens haar bezoek vastgesteld dat de academische gerichtheid van beide programma's afhankelijk is van de acties die individuele docenten ondernemen. Hoewel het merendeel van de docenten zelf uitvoerend kunstenaar is, brengen zij te weinig de actuele ontwikkelingen van hun vakspecifiek domein in het programma. Zo is de beschikbaarheid en de kwaliteit van onderwijsmateriaal afhankelijk van de docent die zijn/haar eigen pedagogische werken ter illustratie meeneemt naar de lessen. Eveneens bevatten de cursussen nauwelijks referenties naar (internationale) wetenschappelijke literatuur of toegepast onderzoek. De commissie vraagt daarom om dit alles structureel te bewaken zodat studenten gestimuleerd worden tot verdere vorming en verdieping tijdens en na het afronden van de Specifieke lerarenopleiding. Daarnaast 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.

De commissie vraagt daarnaast meer aandacht voor de wetenschappelijke onderbouwing van het geleverde onderwijs, in eerste instantie wat betreft de pedagogische onderzoeksgerichtheid. Zo zou de opleiding meer structureel de actuele (en internationale) ontwikkelingen op het vlak van leren en onderwijzen moeten opvolgen en er over waken dat de kennis hieromtrent gedeeld wordt en doorstroomt naar de lesinhouden en het cursusmateriaal. De commissie beveelt daarom aan dat de opleiding meer gebruik dient te maken van de pedagogische vaktijdschriften in de bibliotheek van het Lemmensinstituut en van de bibliotheek van de KU Leuven waar artikels en documenten ook digitaal kunnen opgevraagd worden.

De professionele gerichtheid van de opleiding krijgt vorm door de stage. Vanaf academiejaar 2011–2012 omvat de stagecomponent (30 studiepunten) een 'Inleidende observatiestage', waarin studenten hun eerste ervaringen met het werkveld opdoen, een 'Stage hoofddiscipline', de 'Stage klassikaal vak', de 'Stage keuzevak 1', de 'Stage keuzevak 2' en een 'Stage keuzeproject'. Daarnaast maakt de student een portfolio. De commissie waardeert het dat studenten via hun stage ook de competenties ontwikkelen op het vlak van groepsgericht onderwijs. Zij worden bovendien vertrouwd gemaakt met verschillende muzikale disciplines. Zo moeten de studenten 'Jazz' ook de 'Klassieke' stage doorlopen en omgekeerd. De studenten uit de Specifieke lerarenopleiding Drama doen stage in vier disciplines algemene verbale vorming, dramatische expressie, voordracht en welsprekendheid. De in-service-studenten geven in principe 500 uren les, maar worden tijdens hun opleiding niet verplicht een stage in het secundair onderwijs te doorlopen.

Met betrekking tot de organisatie van de stage werden reeds enkele fundamentele stappen genomen. Zo waardeert de commissie de vernieuwde invulling van de stagecomponent, de toewijzing van een stagebegeleider voor elke student en de bijkomende informatievoorzieningen. Toch stelt de commissie dat de structurele organisatie van de stage verder moet worden uitgebouwd. Zo pleit de commissie voor meer controle op de kwaliteit van de mentor en de stageschool.

Tot slot pleit de commissie voor een strikte scheiding van de functie als mentor met de functie van stagebegeleider. De commissie ziet hierin een meerwaarde doordat de student in een leeromgeving terecht komt die gecreëerd wordt door verschillende personen. Eveneens wijst de commissie op de grotere onafhankelijkheid en objectiviteit in de beoordeling van de stage.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als onvoldoende voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

De studenten van de Specifieke lerarenopleiding Muziek en van de Specifieke lerarenopleiding Drama volgen gezamenlijk het luik 'Pedagogische basisvorming' (6 studiepunten). Het omvat de opleidingsonderdelen 'Ontwikkelingspsychologie', Algemene pedagogie, 'Onderwijskunde' en 'Organisatie onderwijs en socio-culturele sector'. Aan de masterstudenten Muziek (behalve de masters Muziekpedagogie) biedt de opleiding een opleidingsonderdeel 'Vakdidactische basisvorming' aan dat voor iedereen verplicht is. Eveneens krijgen alle studenten uit de SLO Muziek specifieke vakdidactiek en didactische technieken aangeleerd. De studenten uit de SLO Drama volgen vier verschillende vakdidactieken: 'Vakdidactiek algemene verbale vorming', 'Vakdidactiek dramatische expressie', 'Vakdidactiek voordracht' en 'Vakdidactiek welsprekendheid'. Ten slotte hebben de studenten uit de Specifieke lerarenopleiding Muziek, naargelang de afstudeerrichting waarvoor ze kiezen, de mogelijkheid enkele keuzeopleidingsonderdelen op te nemen. Doordat de muziekpedagogen geen 'vakdidactische basisvorming' dienen te volgen, hebben zij de grootste keuzevrijheid. De jazzmusici hebben geen keuzeopleidingsonderdelen. De commissie waardeert deze keuzevrijheid, maar meent dat het programma ook voor de afstudeerrichting 'Jazz' keuzemogelijkheden moet voorzien.

De commissie waardeert de inspanningen van de opleidingen om een groot aanbod aan vakdidactische opleidingsonderdelen aan te bieden. De plaats van de verschillende vakdidactieken in het curriculum blijft voor de commissie evenwel onduidelijk. Enerzijds geven de studenten aan dat enkele specifieke vakdidactieken inhoudelijke overlap vertonen, wat volgens de commissie te wijten is aan de gebrekkige communicatie en afstemming tussen de docenten. Anderzijds stelt de commissie vast dat het programma niet aangestuurd wordt door een algemeen didactisch concept of vanuit het beroepsprofiel en de basiscompetenties voor de leraar secundair onderwijs. De commissie ziet het opleidingsonderdeel 'Pedagogische basisvorming' als sturend element voor de rest van het programma en voor de verschillende vakdidactieken. Dit komt de samenhang in het programma zeker ten goede. Echter kennen de vakdidactieken geen afspiegeling in de stages en worden de vakdidactici niet ingeschakeld als stagebegeleider en bijgevolg ontbreekt ook hier de samenhang. De commissie raadt daarom aan om meer in overleg te gaan, waarbij sturing door een centraal pedagogisch-didactisch vak noodzakelijk is, en vindt dat de docenten hun lessen meer op elkaar moeten afstemmen.

Bovendien vatten veel studenten de lerarenopleiding gelijktijdig aan met hun master en spreiden ze de opleiding bijgevolg over meerdere academiejaren. De commissie waardeert deze flexibiliteit, maar stelt vast dat deze indaling in de huidige vorm de samenhang van het programma niet ten goede komt. Ze maant de opleidingen daarom aan het normtraject voor de pre-servicestudenten verder uit te werken en structureel op te volgen. Voor de in-service-studenten vraagt de commissie eveneens een normtraject met volgtijdelijkheid uit te schrijven.

De commissie suggereert tot slot dat de opleidingen de flexibele leerwegen verder dienen uit te werken door het uitwerken van afstandsonderwijs en het vergroten van het aandeel zelfstudie in het curriculum. Dit zijn volgens de commissie zinvolle initiatieven, zolang de samenhang van het programma hierdoor niet in gevaar wordt gebracht.

Facet 2.4 Studieomvang

Het facet 'studieomvang' voldoet aan de criteria voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleidingen voldoen 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 voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

De begrote studietijd per opleidingsonderdeel wordt aangegeven in de studiegids. De opleidingen hebben in het verleden geen systematische studietijdmetingen uitgevoerd of enquêtes afgenomen die de reële studielast voor studenten bevragen. De meeste problemen in dit verband worden in individuele of groeps gesprekken tussen studenten en docenten besproken en opgelost.

Hoewel de commissie na afloop van haar gesprekken met studenten en afgestudeerden niet de indruk had dat de afwijking tussen de begrote en reële studietijd een probleem vormde, meent zij dat een officiële studietijdmeting nodig is om de studeerbaarheid van de opleidingen in kaart te brengen. Tot slot maant de commissie de opleidingen aan om de studiebelemmerende en studiebevorderende factoren beter in kaart te brengen.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als onvoldoende voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

De opleidingen maken gebruik van verschillende werkvormen. Enkele opleidingsonderdelen worden gedoceerd als hoorcollege, afgewisseld met opdrachten en groepswerken. Ook micro-teaching en (groepsgericht) individueel onderwijs hebben een plaats in het programma. De commissie meent dat de gebruikte groeperingsvormen aangepast zijn aan de inhoud van het programma en de beoogde doelstellingen. In de Specifieke lerarenopleiding Drama kunnen de verschillende werkvormen niet aan bod komen vanwege de kleine studentenaantallen tijdens de voorbije academiejaren. Deze studenten krijgen de algemene pedagogisch-didactische vorming samen met de studenten uit de Specifieke lerarenopleiding Muziek. De studenten en ook de commissie waarderen deze gecombineerde lessen.

Problematisch is dat studenten noch docenten de werkvormen kunnen identificeren of benoemen. Benamingen als micro-teaching of onderwijsleergesprek bleken bij de meeste gesprekspartners onbekend. Dit lijkt het gevolg van het eerder vastgestelde gemis aan een sterk en sturend pedagogisch-didactisch kader. Studenten en docenten blijken geen systematisch overzicht te hebben van beschikbare didactische werkvormen en zijn ook niet in staat daaruit een onderbouwde keuze te maken. De commissie raadt de opleidingen daarom aan dringend een didactische concept uit te werken dat aansluit bij de doelstellingen van het programma, met daarbij aandacht voor recente onderwijsontwikkelingen in binnen- en buitenland, en met variatie wat

betreft de werkvormen. Zij vraagt om expliciet aandacht te besteden aan de ontwikkeling van een specifiek vocabularium om zo op een adequate manier onderwijs gesprekken mogelijk te maken tussen de verschillende actoren.

De commissie waardeert de Peer Assisted Learning, waarbij studenten vakdidactiek uit de Specifieke lerarenopleidingen op vrijwillige basis betrokken worden bij het aanbieden van extra begeleiding en ondersteuning aan eerstejaarsstudenten. Zo worden de studenten vakdidactiek AMT/MT ingezet voor het opleidingsonderdeel 'Harmonie' en de studenten AMV voor het opleidingsonderdeel 'Dictee'. De studenten uit de Specifieke lerarenopleiding worden begeleid door de docent vakdidactiek AMT/MC of AMV die hen gerichte opdrachten meegeeft, afgestemd op de wekelijkse leerinhouden van de eerstejaarsstudenten.

De uitwerking en de kwaliteit van het studiemateriaal zijn volgens de commissie zeer wisselend en hangen nauw samen met de geleverde inspanningen door de docenten. Voor sommige opleidingsonderdelen is het materiaal degelijk uitgewerkt, maar voor andere opleidingsonderdelen is de kwaliteit onvoldoende.

Ten slotte maken de opleidingen gebruik van het elektronisch leerplatform Toledo. De studenten waarderen dit en zijn vragende partij om het gebruik hiervan verder uit te breiden. Ook wensen zij dat de aanwezigheid van multimedia, zoals beeld- en audiomateriaal in de lessen vergroot/versterkt wordt. De commissie steunt hen in hun vraag.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als voldoende voor de Specifieke lerarenopleiding Muziek en onvoldoende voor de lerarenopleiding Drama.

De opleiding Muziek maakt bij de beoordeling gebruik van permanente evaluatie, waarbij de nadruk ligt op procesevaluatie, en van eindexamens, die zowel schriftelijk als mondeling worden afgenomen. Na het examen kunnen de studenten individuele mondelinge feedback bekomen. De evaluatiecriteria en beoordelingsmethoden zijn opgenomen in de ECTS-fiches en de opleiding maakt gebruik van een beoordelingsformulier. Toch blijken de criteria niet voor alle studenten helder en transparant te zijn. Ook de commissie kon vaststellen dat de quotatie van examens en opdrachten niet altijd even transparant verloopt. Daarom suggereert de commissie om de studenten na de examens structureel feedback te geven, de criteria voor en methode van evaluatie breed bekend te maken en over te gaan tot het uniformiseren van het quoteringssysteem.

Voor de Specifieke lerarenopleiding Drama moet de commissie concluderen dat er op het moment van het visitatiebezoek nauwelijks duidelijke informatie over evaluatie beschikbaar was. Hierdoor zijn er voor de commissie onvoldoende garanties dat de beoordeling en toetsing op een adequate manier gebeuren.

De beoordeling van de stage gebeurt door de stagebegeleider, die in de loop van het academiejaar minimaal driemaal een stageles van de student bijwoont. Op basis van het bezoek en het portfolio vult de stagebegeleider een beoordelingsformulier in. De mentor heeft een eerder adviserende rol. Voor de in-service stage werd een reflectiemodel ontwikkeld op basis van de tien functionele gehelen waarbij de student overgaat tot een sterkte- en zwakteanalyse. Uit de gesprekken met studenten, alumni en mentoren blijkt dat de quotatie van de stage niet altijd even transparant is. De commissie raadt de opleidingen daarom aan om de evaluatiecriteria breder bekend te maken en sterker in te zetten op het betrekken van de mentor bij de eindbeoordeling van stage.

Voor wat betreft de opleiding Drama past hier een kritische kanttekening omdat de rollen van opleider en mentor soms blijken samenvallen zonder dat dit als onverenigbaar wordt beschouwd, wat een beoordeling van kandidaten vanuit verschillende perspectieven nagenoeg onmogelijk maakt.

Niettemin meent de commissie dat de opleiding Muziek reeds enkele fundamentele stappen heeft genomen met betrekking tot de evaluatie van de verschillende opleidingsonderdelen en waardeert ze vooral de ontwikkeling van een reflectiemodel op basis van de tien functionele gehelen voor de in-service stage. Deze werkwijze moet volgens de commissie worden ingevoerd voor alle opleidingsonderdelen: de algemene didactiek, de vakdidactiek en de verschillende vormen van stages. De commissie raadt de opleidingen daarom aan om een toetsbeleid te ontwikkelen en de evaluatiemethoden van de verschillende opleidingsonderdelen op elkaar af te stemmen door gericht te toetsen naar behaalde competenties en gerealiseerde functionele gehelen. Ook moeten een systematische feedback en transparantie van de evaluatiecriteria deel uitmaken van het competentiegericht toetsbeleid.

Ten slotte heeft de commissie voor de opleiding Muziek een staal van voorbeeldvragen, examens en portfolio's ingekeken en meent ze dat de kwaliteit hiervan voldoende is. Uit de voorbeeldvragen bleek dat de opleiding zowel productgericht als procesgericht evalueert. Ze meent evenwel dat de verbeteringen niet altijd uniform verlopen en dat de kwaliteit van de feedback nog te veel afhangt van de individuele docent.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als goed voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

De Specifieke lerarenopleidingen sluiten nauw aan bij de vooropleidingen, de bachelor- en masteropleidingen Muziek en Drama. De opleidingen verkrijgen op die manier een duidelijk profiel inzake instromende studenten.

De commissie waardeert de inspanningen van de opleidingen met betrekking tot het aanbieden van flexibele leerwegen. Heel wat studenten nemen al opleidingsonderdelen uit de theoretische component op tijdens hun masterstudie. In de afstudeerrichting muziekpedagogie loopt de lerarenopleiding automatisch simultaan, omdat het theoretische luik ervan in de basisopleiding ingedaald is. Voor de afstudeerrichting muziektherapie is dat niet zo: afgestudeerde muziektherapeuten die een lerarendiploma willen, moeten daar een extra jaar voor uittrekken. Studenten van de overige afstudeerrichtingen (instrument/zang, jazz, directie, compositie) hebben de keuze: dit kan door gelijktijdig met de masteropleiding een tweede inschrijving te nemen voor de SLO, of door de vrije keuzeopleidingsonderdelen in de master op te vullen met opleidingsonderdelen uit de SLO. Wanneer de studenten dan de SLO aanvatten krijgen ze een EVK-bewijs voor deze opleidingsonderdelen.

De commissie waardeert deze werkmethode, maar meent dat een gedegen vrijstellingenbeleid een opportuniteit oplevert in het beleid rond internationalisering. De visitatiecommissie stelt dat de deelname van studenten aan internationale uitwisseling kan worden vergroot door het geven van vrijstellingen aan studenten die hun basisopleiding in het buitenland hebben gevolgd en daar reeds opleidingsonderdelen uit de lerarenopleiding hebben opgenomen.

Oordeel over onderwerp 2: **Programma**

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

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

Het programma van de opleidingen Muziek en Drama vormt geen afdoende vertaling van de doelstellingen. De studenten zijn hierdoor niet bij machte om op een systematische manier alle basiscompetenties en attitudes zoals vermeld in het beroepsprofiel van de leraar secundair onderwijs te verwerven. Daarnaast ontbreekt in het programma ook de nodige (wetenschappelijke) onderwijskundige en pedagogische sturing en is geen didactisch concept uitgetekend.

De aangeboden informatie voor de opleiding Drama was op het ogenblik van het visitatiebezoek voor de beoordeling van sommige facetten te beperkt om de nodige garanties te bieden dat het programma voldoende samenhangend is opgebouwd.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid wordt bepaald door de departementen van de WenK. Tot op heden bestaat er geen personeelsdienst voor de hele hogeschool.

De opleiding streeft naar een personeelsbestand met een waaier aan gespecialiseerde profielen. Enkele docenten uit de Specifieke lerarenopleiding zijn eveneens werkzaam in de basisopleiding en hebben sterke banden met het werkveld, in grote mate het deeltijds kunstonderwijs.

Aanwerving gebeurt op basis van competenties naargelang de vakbehoeftes, artistieke en onderwijskundige noden met het oog op de realisatie van de doelstellingen. De opleidingen zoeken steeds personeelsleden die flexibel inzetbaar zijn. De selectie van nieuwe docenten gebeurt door een commissie waarvan interne en externe specialisten met ervaring in het onderwijs of kunsteducatieve veld deel uit maken.

Er is een onthaalbrochure met praktische en organisatorische informatie voor nieuwe docenten.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit personeel' als voldoende voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

Volgens het zelfevaluatie-rapport nemen de docenten om de vijf jaar deel aan een evaluatiegesprek. Dit vindt plaats op basis van een individuele opdracht die peilt naar de persoonlijke initiatieven in verband met de beoefening en ontwikkeling van de kunsten, onderzoek in de kunsten, maatschappelijke dienstverlening en engagement in het departement, de hogeschool en de associatie. Op basis van de gesprekken met de docenten stelde de commissie echter vast dat niet alle docenten dit konden bevestigen. De commissie raadt de opleiding aan beter toe te zien dat functionerings- en evaluatiegesprekken systematisch worden uitgevoerd. Positief element is de opmaak van een individuele opdracht, al vraagt de commissie om dit verder uit te werken om te komen tot generieke functiebeschrijvingen gekoppeld aan een individueel luik.

Het personeelsbestand voor de SLO Muziek en Drama bestaat uit een waaier van gespecialiseerde profielen. Sommige docenten hebben een kunstvorming, zoals de vakdidactici voor woord en muziek, anderen zijn psychologen en pedagogen. De commissie waardeert de sterke vakdidactische kwaliteiten van de docenten en meent dat deze hooggespecialiseerde profielen met expertise en inhoudelijke vakkennis de opleiding kwalitatief kunnen verbeteren. Evenwel vraagt de commissie meer aandacht voor de docent als lerarenopleider. De commissie heeft vastgesteld dat te weinig docenten een pedagogisch-didactische onderbouwing van het programma kunnen waarborgen. De docenten van vakdidactische opleidingsonderdelen hebben ongetwijfeld een grote vakinhoudelijke expertise, maar de commissie mist bij een deel van deze docenten een even grote expertise om de vertaling van vakdeskundigheid naar vakdidactiek succesvol over te brengen naar studenten die kunnen lesgeven in het deeltijds kunstonderwijs en het secundair (kunst)onderwijs.

De pedagogische bekwaamheid van de docenten kan worden versterkt door de uitwerking van een gedegen navormingsbeleid dat wordt ondersteund door de hele opleiding en waarvoor de nodige financiële middelen worden vrijgemaakt. Hiermee samenhangend verwijst de commissie naar de didactische expertise in de Associatie KU Leuven en de School of Education. Ook de deelname aan congressen, studiedagen, activiteiten en projecten kunnen nieuwe ontwikkelingen met betrekking tot het leraarschap introduceren in de opleiding.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit personeel' als voldoende voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

De opleidingen tellen 49 onderwijzende personeelsleden: 2.2 VTE docent, 3.73 VTE assistent en 0.84 VTE praktijkassistent. Sommige docenten combineren hun taak als lesgever met deze als stagebegeleider. De commissie meent dat de staf-student-ratio degelijk is, zodat beide opleidingen over voldoende leden van het onderwijzend personeel beschikken om de uitvoering van het programma en de kwaliteit van de opleiding te waarborgen. Zo blijkt dat de docenten in hun opdracht de ruimte hebben om de nodige feedback te geven aan de studenten en onderling te overleggen.

Het personeelsbestand is echter versnipperd door de waaier aan gespecialiseerde profielen met een kleine aanstelling, vooral wat betreft de vakdidactieken. Hierdoor blijkt de nodige sturing van het docententeam te ontbreken. De commissie meent dat het opleidingshoofd hierbij een belangrijke rol heeft te vervullen. Daarnaast raadt ze de opleiding aan enkele docenten een grotere aanstelling te geven in de Specifieke lerarenopleiding, zodat zij op hun beurt de ruggengraat van de opleiding kunnen vormen.

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 opleidingen 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 voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

De opleidingen verzorgen hun onderwijs in de gebouwen van het Lemmensinstituut. De commissie heeft tijdens haar bezoek de gebouwen en lokalen, waarvan de opleiding gebruik maakt, bezocht.

De commissie heeft kunnen vaststellen dat de accommodatie van goede kwaliteit is. Er is een breed aanbod van auditoria, leslokalen en praktijkruimten in het kader van de vakdidactiek. Enkele lokalen werden uitgerust met het nodige multimediamateriaal, zoals computers, beamers en interactieve digitale borden. Eveneens zijn er voldoende randfaciliteiten voor studenten en docenten.

Daarnaast waardeert de commissie de aanwezigheid van de bibliotheek, die is uitgerust met vakinhoudelijke literatuur en een breed gamma aan vakdidactische tijdschriften dat zowel gericht is op Muziek als op Drama. Ook de aanwezigheid van en de toegang tot de digitale bibliotheek van de KU Leuven biedt volgens de commissie bijkomende mogelijkheden. De digitale bibliotheek bevat artikels uit vakdidactische en vakinhoudelijke tijdschriften. De commissie meent dat de opleiding deze informatie wel meer dient te verwerken in de lespraktijk door op regelmatige basis te verwijzen naar de elektronische of papieren bronnen en zo studenten (maar ook docenten) aan te zetten om steeds bij te leren en zich bij te scholen.

Tot slot maakt de opleiding gebruik van het elektronische leerplatform Toledo. De commissie beschouwt dit als uiterst zinvol, maar meent dat het gebruik van Toledo door alle docenten en studenten verder gestimuleerd dient te worden.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als voldoende voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

De opleiding en de centrale diensten hechten belang aan het informeren van de studenten. De informatievoorzieningen naar potentiële en startende studenten gebeurt via heel diverse kanalen: infobrochure, infosessies en persoonlijke contacten met de opleidingsverantwoordelijke, de opleidingscoördinator en de docenten. Deze laatste vorm van communicatie is veruit het belangrijkste omdat bijna alle studenten hun basisopleiding volgden of afwerken aan het Lemmensinstituut. Bovendien kunnen de studenten terecht bij de dienst studiebegeleiding voor een persoonlijk advies. De commissie meent echter dat de opleiding moet inzetten op een beter gestructureerde website die de studenten wegwijs maakt in de nieuwe opleiding.

In geval van problemen kunnen de studenten terecht bij de ombudsdienst. In het verleden waren er een aantal problemgevallen met betrekking tot slechte communicatie, overgangsmaatregelen na een wijziging in het curriculum of stage. Daarnaast is het de taak van de ombudsdienst om, indien nodig, door te verwijzen naar gespecialiseerde diensten. Zo kan de opleiding rekenen op de ondersteuning door talrijke diensten van de KU Leuven voor medische en psychologische begeleiding van studenten.

Studenten en alumni van de opleiding Muziek gaven aan voldoende geïnformeerd en begeleid te worden voor en tijdens hun studie. De commissie heeft slechts een student Drama gesproken en geen alumni. De betreffende student had geen klachten over de studiebegeleiding.

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 opleidingen Muziek en Drama voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving Kwaliteitszorgbeleid

Het beleid rond interne kwaliteitszorg van de Hogeschool voor Wetenschap en Kunst is recent opgestart en is volop in ontwikkeling.

Tot nu toe bepalen de verschillende departementen autonoom hun eigen kwaliteitszorgbeleid. Recent werd er op het niveau van de hogeschool een centrale stuurgroep opgestart. Doel van deze stuurgroep is om het departementale beleid te ondersteunen, één model of systeem te implementeren en de visie en missie rond interne kwaliteitszorg uit te schrijven. In het kader van het nieuwe beleid wordt vanaf oktober 2012 een fulltime coördinator interne kwaliteitszorg aangesteld in de hogeschool.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als onvoldoende voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

De commissie heeft op basis van het zelfevaluatie-rapport en de gesprekken met de opleidings-verantwoordelijken en verantwoordelijken voor interne kwaliteitszorg vastgesteld dat de opleidingen tot nog toe onvoldoende inspanningen leveren om de kwaliteit en het niveau van het onderwijs systematisch te meten.

Tot op heden werden er in de opleidingen nog geen gerichte enquêtes afgenomen en werden er geen specifieke streefdoelen geëxpliciteerd. De commissie raadt de opleidingen aan zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens over de kwaliteit van de opleiding te verzamelen door het organiseren van bevestigingen bij studenten, docenten en alumni.

Een systematische kwaliteitszorgcultuur blijkt dus te ontbreken. Daarom maant de commissie de opleidingen aan om dringend een IKZ-systeem te implementeren, de resultaten hiervan te analyseren en hieraan een beleid te koppelen gebaseerd op kwantificeerbare doelstellingen die SMART geformuleerd zijn. Zo kan een lijst met prioriteiten worden vastgelegd in concrete actie-plannen, met streefdoelen, deadlines en verantwoordelijkheden. Op die manier wordt het continue werken aan kwaliteitsverbetering transparant gemaakt en kan de interne kwaliteitszorg sterker worden aangestuurd.

Het zelfevaluatie-rapport was vrij beknopt. Op het moment dat de visitatiecommissie de opleiding bezocht, was reeds veel van de informatie uit het zelfevaluatie-rapport gedateerd door de doorgevoerde programmawijzigingen.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als voldoende voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

Uit de gesprekken met studenten en alumni bleek dat de vele problemen in de opleiding dicht bij de bron worden opgelost door de informele contacten tussen studenten en docenten. Daarnaast startten de opleidingen sinds academiejaar 2011–2012 met de oplijsting van actiepunten waarvan in de toekomst gewerkt zal worden.

Op het moment van het visitatiebezoek stelde de commissie vast dat op basis van deze actiepunten reeds verbetermaatregelen werden geïmplementeerd. Zo waardeert de commissie de structurering van het programma en de reorganisatie van de stage. Ook de oprichting van de Permanente Onderwijscommissie (POC) is volgens de commissie een positief punt. De commissie meent dat dit orgaan een waardevol instrument kan zijn in de ontwikkeling van een kwaliteitszorgbeleid voor beide Specifieke lerarenopleidingen.

Algemeen genomen meent de commissie dat de opleiding voldoende inspanning levert om maatregelen ter verbetering in het programma door te voeren.

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 voor de Specifieke lerarenopleiding Muziek en Drama.

Recent werd in WenK overgegaan tot de oprichting van een Permanente Onderwijscommissie (POC) voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama. In dit orgaan, voorgezeten door het opleidingshoofd, zetelen afgevaardigden van de docenten en een medewerker van dienst kwaliteitszorg (zie facet 5.2). Toch stelt de commissie vast dat de opleiding nog geen werk heeft gemaakt van een overlegstructuur en meent ze dat een kwaliteitszorgcultuur nog niet werd geïmplementeerd. Op het moment dat de visitatiecommissie de opleiding bezocht, zetelden er geen studenten in de POC. De commissie maant het opleidingshoofd aan om de samenstelling van de POC te herbekijken en een studentendelegatie op te nemen in dit overlegorgaan.

Het werkveld, voornamelijk het deeltijds kunstonderwijs, wordt in de eerste plaats geraadpleegd via de vele informele contacten die docenten onderhouden, vooral doordat zij zelf vaak actief zijn in het deeltijds kunstonderwijs. Eveneens komen de afgevaardigden van het werkveld samen in een resonantieraad, al meent de commissie dat de opleidingen de functie van deze raad dienen te versterken met het oog op een toegevoegde waarde binnen de kwaliteitszorg. Ook het betrekken van alumni bij de opleidingen moet volgens de commissie systematischer gebeuren.

Aangezien de commissie op het moment van het visitatiebezoek geen informatie heeft ontvangen over het de overlegstructuren en de betrokkenheid van studenten, alumni en het werkveld bij de opleiding Drama heeft zij onvoldoende kwaliteitsgaranties voor het facet 'betrekken van studenten, alumni en het werkveld bij de opleiding' voor de opleiding Drama.

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 maakt een negatieve afweging en is van mening dat er in de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama voor dit onderwerp onvoldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

De commissie meent dat, ondanks het feit dat de opleidingen enkele ad-hoc-maatregelen tot verbetering namen, er nog meer moet ingezet worden op een kwaliteitszorgmodel, waarbij de opleidingen op regelmatige basis periodiek worden geëvalueerd, er streefdoelen worden geformuleerd en in overleg wordt getreden met studenten, werkveld, alumni en medewerkers. Bovendien verkreeg de commissie voor de opleiding Drama slechts beperkte informatie waardoor er voor haar onvoldoende garanties zijn dat de opleiding de interne kwaliteitsvorm op een voldoende wijze vormgeeft.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet 'gerealiseerd niveau' als onvoldoende voor de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

De commissie baseert zich in haar oordeel voor de opleiding Muziek op de gesprekken met studenten en cursisten, de ingekeken portfolio's en het staal aan examenvragen. De commissie stelt vast dat in de portfolio's niet alle basiscompetenties of alle eigen doelstellingen werden opgenomen. Ook meent de commissie dat de beoordeling en toetsing te weinig gestuurd worden in functie van de doelstellingen van de opleiding en nauwelijks worden bewaakt door interne kwaliteitszorgstructuren.

Dat neemt niet weg dat tijdens de gesprekken met de commissie de alumni en het werkveld aangaven over het algemeen tevreden te zijn met het niveau van de opleidingen. Toch raadt de commissie de opleiding aan om ook een schriftelijke bevraging te organiseren bij alumni en het werkveld om meer systematisch te peilen naar de tevredenheid over de opleiding.

Weliswaar krijgen de studenten een vakdidactische opleiding die ze moeten toepassen in verschillende stagecontexten. Zo bereidt de opleiding de studenten voor op een carrière als leraar-kunstenaar in het deeltijds kunstonderwijs, evenzeer besteden de opleidingen de nodige aandacht aan het lesgeven in het secundair (kunst)onderwijs. De studenten in de Specifieke lerarenopleiding Muziek worden voorbereid op het geven van (groepsgericht) individueel onderwijs. Via de vakdidactische opleidingsonderdelen 'AMV' en 'AMC' worden zij opgeleid in het groepsgericht lesgeven. De commissie waardeert dat de studenten verplicht worden om stage te lopen in het secundair onderwijs in het vak muzikale opvoeding. De commissie waardeert evenzeer de geleverde inspanningen om studenten verplicht stage te laten lopen in verschillende onderwijsvormen en hen te confronteren met verscheidene groeperingsvormen. Toch meent de commissie dat de student op het einde van de opleiding niet de nodige didactische en pedagogische basiscompetenties verwerft en worden de eigen geformuleerde doelstellingen niet op systematische wijze verworven.

Ook wat betreft de voorbereiding op het lesgeven in het deeltijds kunstonderwijs meent de commissie dat de opleiding meer moet inspelen op de wensen van het werkveld door de actuele ontwikkelingen sterker op te volgen.

Wat betreft de opleiding Drama was de aangeboden informatie op het moment van het visitatiebezoek beperkt. Eveneens sprak de commissie slechts met één student en geen alumni. Hierdoor heeft zij onvoldoende kwaliteitsgaranties om het gerealiseerd niveau van de opleiding Drama te beoordelen.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als onvoldoende voor de Specifieke lerarenopleiding Muziek en Drama.

In het academiejaar 2010–2011 volgden 110 studenten één van beide Specifieke lerarenopleidingen aan het Lemmensinstituut. De gemiddelde studieduur van de opleidingen bedraagt vier semesters. De meeste studenten kiezen er voor om zich gelijktijdig voor de masteropleiding en voor de Specifieke lerarenopleiding in te schrijven. Hierdoor spreiden ze de opleiding over twee academiejaren.

De commissie stelt vast dat de cijfers met betrekking tot het onderwijsrendement, de studieuitsval en de studievertraging, die in het zelfevaluatie-rapport zijn opgenomen, onoverzichtelijk en slordig zijn en geen onderscheid maken tussen de Specifieke lerarenopleiding Muziek en de Specifieke lerarenopleiding Drama. Bovendien konden de opleidingsverantwoordelijken tijdens het bezoek geen verhelderende informatie aanleveren.

De commissie concludeert dat in het verleden geen systematisch onderzoek heeft plaatsgevonden naar de slaagkansen en studieuitsval van de studenten. Ze raadt de opleidingen aan om het onderwijsrendement van elke SLO in kaart te brengen, de cijfers te analyseren en te blijven werken aan het wegwerken van struikelblokken in de opleiding, evenwel zonder het nagestreefde niveau te verlagen.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	onvoldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	onvoldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama voor dit onderwerp onvoldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

Globaal oordeel

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

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 negatief eindoordeel over de Specifieke lerarenopleidingen Muziek en Drama.

Aanbevelingen ter verbetering voor de opleidingen Muziek en Drama

Onderwerp 1

- Nastreven van het beroepsprofiel van de leraar, met de tien functionele gehelen en de beroepsattitudes, in de opleiding en de evaluatie.
- Eigen profilering baseren op beroepsprofiel van de leraar en verder uitwerken voor het deeltijds kunstonderwijs.
- Oog hebben voor expliciete aandacht voor taalbeleid, diversiteit en technologische vaardigheden.

Onderwerp 2

- Uitschrijven van leerdoelen per opleidingsonderdeel.
- Uitwerken van een gedegen competentiematrix.
- Versterken van de invulling van het opleidingsonderdeel Pedagogische basiscompetenties.
- Aansturen van vakdidactiek vanuit de algemene didactiek.
- Verhogen van de pedagogische onderzoeksgerichtheid van het programma door te refereren naar (internationale) wetenschappelijke literatuur, de reflectie af te toetsen aan theoretische kaders en meer gebruik te maken van de bibliotheek.
- Structureel bewaken van kwaliteit van de mentor en de stageplaats.
- Opzetten van een netwerk van stageplaatsen.
- Aansturen van het programma vanuit het beroepsprofiel voor de leraar secundair onderwijs.
- Uitwerken van een normtraject met volgtijdelijkheidsprincipes.
- Uitvoeren van studietijdmetingen.
- Uitwerken van een didactisch concept in de opleiding, met aandacht voor variatie in werkvormen.
- Werken aan een transparant toets- en evaluatiebeleid met oog voor feedback.

Onderwerp 3

- Voeren van functionerings- en evaluatiegesprekken.
- Betrokkenheid van de docenten bij de opleiding vergroten.
- Versterk de aandacht voor de leraar als didacticus.
- Werk maken van een navormingsbeleid.

Onderwerp 4

- Opzetten van formele contacten tussen studenten en studietrajectbegeleiders.
- Uitbouwen van een gestructureerde website.
- Multimedia inbrengen in de opleiding.
- Elektronisch leerplatform gebruiksvriendelijk organiseren en gebruiken door alle docenten.

Onderwerp 5

- Evalueer de opleiding periodiek.
- Vergroten van intern overleg tussen docenten.
- Sneller werk maken van concrete maatregelen, op basis van streefdoelen.
- Structureren van informele contacten met studenten, alumni en werkveld.

Onderwerp 6

- Aandacht tonen voor lesgeven in klassikaal (theoretische) vakken
- Aandacht tonen voor recente ontwikkelingen
- Systematisch in kaart brengen en analyseren van onderwijsrendement

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 OORDELEN VOOR SLO MUZIEK EN DRAMA³

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

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.

³ 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 de Vrije Universiteit Brussel

REACTIE OP DE SCORE 'ONVOLDOENDE' OP FACET 5.1. EVALUATIE RESULTATEN

De Vrije Universiteit Brussel wil graag de volgende passage, die betrekking heeft op de evaluatie van de resultaten die voortkomen uit de studentenevaluaties, uit het visitatierapport nuanceren en rechtzetten.

De commissie schrijft: "Problematisch is wel dat de departementsvoorzitter van het IDLO geen rechtstreekse toegang krijgt tot de individuele beoordelingen van het ZAP. Hierdoor kan hij/zij deze resultaten immers niet benutten om waar nodig bij te sturen."

Deze situatie werd echter vóór het visitatiebezoek middels een aangepaste procedure van bijsturing van individuele beoordelingen van het ZAP verbeterd. Aangezien deze procedure op 15 maart 2011 werd goedgekeurd door de Raad Van Bestuur van de VUB, stond deze echter nog niet beschreven in het ZER dat in december 2010 is ingediend.

In deze aangepaste opvolgingsprocedure worden de resultaten die voortkomen uit de studentenevaluatie wel degelijk benut in functie van bijsturing. De departementsvoorzitter van het IDLO wordt hier uiteraard nauw bij betrokken:

- Bij een eerste probleemsignaal, voortkomend uit de individuele beoordelingen, wordt het initiatief tot opvolging genomen door de docent d.m.v. het opstellen van een reflectieverslag en indien nodig een remediëeringsplan. Dit verslag/plan dient zij/hij te sturen aan de departementsvoorzitter en de Vicerector Onderwijsbeleid.
- Als een probleemsignaal zich voor een tweede maal op rij stelt, wordt het initiatief tot opvolging genomen door de Vicerector Onderwijsbeleid. Hierbij worden de betreffende docent alsook de departementsvoorzitter betrokken. Samen dienen zij een gepaste remediëring uit te werken.

De Vrije Universiteit Brussel wenst te benadrukken dat deze aangepaste opvolgingsprocedure de opvolging van probleemsignalen en hiermee de kwaliteit van de opleiding ten goede komt.

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

