



arteveldehogeschool

LID VAN DE ASSOCIATIE UNIVERSITEIT GENT

Reviewrapport

PROFESSIONELE BACHELOR IN HET ONDERWIJS: SECUNDAIR ONDERWIJS

15 maart 2018

Arteveldehogeschool

Campus Kattenberg 9 | Kattenberg 9 | 9000 Gent

Inhoud

1	SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE	3
2	VISIE EN STRUCTUUR VAN DE OPLEIDING	5
3	ONDERWIJS- EN LEERPROCES	7
3.1	Leerresultaten	7
3.2	Opleidingsprogramma's	7
3.2.1	Leerdoelen en gedragsindicatoren	8
3.2.2	Stage/praktijk/werkplekieren	8
3.2.3	Bachelorproef/afstudeerproject	9
3.2.4	Internationalisering	10
3.2.5	Betrekken van interne en externe stakeholders	10
3.3	Motiverende leeromgeving	11
3.4	Toetsing	12
3.5	Trajecten, varianten, excellentieprogramma's, postgraduat	12
4	ONDERZOEK EN DIENSTVERLENING	14
5	BEGELEIDING OP MAAT	15
5.1	Instroom	15
5.2	Doorstroom	15
5.3	Uitstroom	15
6	PERSONEEL	16
6.1	Personeelsbeleid	16
6.2	Expertise en deskundigheid	16
6.3	Professionaliseringsbeleid	16
6.4	Mobiliteit van staf	16
7	KWALITEITSCULTUUR	17
7.1	Aanpak kwaliteitszorg	17
7.2	Borgen van kwaliteit	17
7.3	Verbetercyclus	17
7.4	Visie en aanpak rond innovatie	17
8	INFRASTRUCTUUR	19
9	BESLUIT	20
9.1	Sterke punten	20
9.2	Aandachtspunten en groeikansen	21
10	BIJLAGE	22

1 SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE

In de periode 2015-2017 krijgen de instellingen hoger onderwijs zelf de kans om aan te tonen dat ze in staat om de volledige verantwoordelijkheid op te nemen voor het borgen en verbeteren van de kwaliteit van hun opleidingen. Deze aanpak/regie wordt in de instellingsreview beoordeeld tijdens de 'reviewtrail'.

De Arteveldehogeschool voorziet in haar regie ook het uitvoeren van **opleidingsreviews**. Dit rapport is de output van de eerste opleidingsreview die aan de hogeschool werd uitgevoerd bij de opleiding PBA in het onderwijs: secundair onderwijs.

De review vond plaats op **13, 14 en 15 maart 2018**.

De commissie, die hiertoe werd samengesteld bestaat uit **5 leden**, een notulant en een secretaris:

- Lex Stomp, voorzitter (extern commissielid)
- Patricia Claessens, onderwijsdeskundige (intern commissielid)
- Ludo Heylen, onderwijsdeskundige/werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Wim Danschutter, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Phaedra Van Driessche (student commissielid)

Voor een korte beschrijving van hun CV, zie bijlage.

De reviewbronnen die door de commissie gebruikt worden, zijn:

- een ingevulde vragenlijst die digitaal te consulteren is op de Akwaris met doorverwijzing naar intranetsite van de opleiding;
- een zelfevaluatie ten opzichte van het Onderwijsraamwerk, wat de kwaliteitseisen van de hogeschool inventariseert;
- en een presentatie van de opleiding die als startschot geldt van de diverse gesprekken met de stakeholders: medewerkers, studenten, werkveld en alumni.

Er vond een mondelinge rapportering plaats op 15 maart 2018 waarbij de opleiding een eerste feedback (sterke punten en groeikansen) van de commissie ontving.

De resultaten van de opleidingsreview worden ook publiek gemaakt.

De opleiding schrijft naar aanleiding van de bevindingen van de commissie een opvolgingsrapport en volgt de uitvoering van haar (verbeter)projecten op via Akwaris.

Woord vooraf bij de rapportage van de reviewcommissie

De reviewcommissie is bij de review uitgegaan van twee kerndocumenten die ons vooraf ter hand gesteld zijn:

- De Zelfevaluatie
- De Auditvragenlijst met antwoorden

Beide documenten waren informatief en kwalitatief op orde. De commissie heeft ook diverse andere documenten (die met linken in de antwoorden op de auditvragenlijst gekoppeld waren) vooraf bekeken.

Op deze wijze kregen wij al een goed inzicht in de opleiding; het beleid, de uitwerking en het eigen inzicht van de opleiding ten aanzien van verbeteracties.

Op basis van deze documentatie hebben wij vragen opgesteld voor de diverse bevragingen tijdens de review gesprekken. Het waren enerzijds verdiepende en onderzoekende vragen en anderzijds verifiërende vragen.

We hebben de gesprekken op waarderende en onderzoekende wijze vorm gegeven en daarbij de eigen ontwikkeling van de opleiding in realistische zin centraal gesteld. De medewerkers hebben zich zeer open opgesteld tijdens de gesprekken. De audit gesprekken zijn na de terugrapportage op donderdag gevolgd door een zgn. 'ontwikkelgesprek' met het Opleidingsmanagementteam. Van de commissie waren daarbij aanwezig Lex Stomp en Phaedra Van Driessche.

We vinden dat beide boven genoemde documenten goede uitgangspunten zijn voor de ontwikkeling die de opleiding Bachelor in het Onderwijs: Secundair Onderwijs doormaakt. We staan dan ook op het standpunt dat er in het kader van de review nu drie documenten zijn die deze rol onderling aanvullend kunnen spelen. Wij voegen er immers bij dezen onze review rapportage aan toe.

We zijn in dit rapport niet van plan veel te herhalen uit de beide documenten van de opleiding, dat zou dubbel op zijn. Onze rapportage zal slechts in zeer grote lijnen putten uit de beide documenten. Ons document is daarop aanvullend en zal zich kenmerken door:

- wat wij geconstateerd hebben als kwaliteiten;
- de onderbouwing daarvan (voor zover nodig) uit de andere documenten, maar vooral vanuit de review gesprekken;
- onze aanbevelingen, waarbij we na het oplijsten van sterke punten en enkele 'pareltjes' komen tot aanbevelingen die wij als peer-reviewers relevant achten.

De commissie stelt vast dat de opleiding Bachelor in het Onderwijs: Secundair Onderwijs op alle criteria voldoende of beter scoort. Het hier volgende rapport geeft de waarderingen aan en de onderliggende argumenten

De commissie bedankt de opleiding voor de gastvrije ontvangst en de open gesprekken die we hebben kunnen voeren.

Namens de review commissie,
Lex Stomp (voorzitter)

2 VISIE EN STRUCTUUR VAN DE OPLEIDING

De opleiding hanteert een heldere en relevante visie op het opleiden van leraren, dat is een sterke troef voor de inrichting van het curriculum. De visie is opgesteld in overleg met betrokken stakeholders: medewerkers, studenten en werkveld. Het werkveld beoordeelt tijdens de gesprekken deze visie als sterk.

De alumni vinden de opleiding pedagogisch sterk en daarnaast theoretisch verdiepend. Ze voelen zich ook voorbereid op een leven-lang leren. De opleiding biedt ook voldoende ondergrond om door te studeren.

De commissie is positief over de inzet van de diverse onderwijsondersteuners. Het heeft een duidelijke meerwaarde naar de studenten en de docenten. De samenwerking met de opdrachthouders is evident. We bevelen aan om hun ideeën goed te horen en de mogelijkheden ervan te bekijken. Wij hebben goede ideeën van hen gehoord bijv. ten aanzien van de professionalisering van docenten.

Het Opleidingsmanagementteam (OMT) heeft diverse aandachtspunten ter ondersteuning van de visie en de uitwerking daarvan en de invloed van nieuwe ontwikkelingen daarop. Het OMT heeft de onderstaande prioriteiten in beleid gepresenteerd:

- Anticiperen op onderwijskundige en maatschappelijk evoluties: studenten voorbereiden op de toekomst.
- Participeren aan het onderwijsbeleid van Vlaanderen.
- Gericht breed maatschappelijke netwerken
- Meebouwen aan en met impact op het hogeschoolbeleid.
- Zorgen voor een laagdrempelige participatieve kwaliteitscultuur.
- Een personeelsbeleid gebaseerd op autonomie, ondersteund door een efficiënte en comfortabele organisatie, gekleurd door menselijk contact.
- In de profilering inzetten op diversiteit/Islam onderwijzen.

Nu de opleiding begint aan een grote curriculumvernieuwing, ziet de reviewcommissie mogelijkheden voor de opleiding om een aantal zaken die tijdens de review naar voren kwamen nog eens onder de loep te nemen. Het gaat om zaken als:

- Stage in de eerste schijf.
- De mogelijkheden voor co-teaching.
- Vakoverstijgend denken en ontwikkelen.
- Verder uitwerken van de zgn. International classrooms (voor alle studenten een internationaal aanbod, studenten in contact brengen met internationale studenten).
- Bouw meer differentiatie en keuzes in op basis van talenten van studenten.
- Inbedding van de taal coaching in de vakken en inbedding van interculturele en sociale diversiteit in de vakken (niet alleen in een postgraduaat).
- Verbetering van de Bachelorproef en van het Groeidossier.

De commissie pleit daarbij voor eenvoud, focus en keuzes maken.

In de gesprekken kwamen verder nog zaken naar voren als:

- De onderwijsondersteuners staan heel positief in de organisatie en geven aan dat het fijn is om zoveel keuzemogelijkheden te kunnen aanbieden.
- De inkanteling van de Specifieke Lerarenopleidingen (SLO's) wordt gezien als een kans; het vangnet is er al, deze ontwikkeling kan de opleiding Bachelor in het Onderwijs: Secundair Onderwijs (OSO) verder versterken en het ontwikkelingswerk is haalbaar.

De commissie beoordeelt de visie en het curriculum positief. Op het moment van de review is echter ook duidelijk dat OSO per 1 september 2019 de ontwikkeling van een nieuw curriculum wil opstarten, tegelijk met de inkanteling van de SLO's. De commissie heeft vertrouwen in dat proces en de hierboven genoemde zaken zijn aandachtspunten.

De lerarenopleidingen in Vlaanderen verliezen terrein door de daling van de studentaantallen, maar OSO van de Arteveldehogeschool behoudt haar marktpositie. Het werkveld en de studenten waarderen de kwaliteit van de opleiding. Blijkbaar weet de opleiding zich extern goed te profileren.

Zowel het management als de docenten zitten in feite te wachten op de nieuwe curriculumhervorming. Men ziet het zitten, ondanks dat het veel tijd en inzet zal gaan vragen. Er zijn goede voorbeelden van samenwerking en communicatie. Er waren bijvoorbeeld bijna 40 docenten die ingingen op een vraag om mee te denken over de communicatie rondom de nieuwe ontwikkelingen.

3 ONDERWIJS- EN LEERPROCES

3.1 Leerresultaten

OSO heeft elf leerresultaten en zes leerlijnen geformuleerd als basis van het curriculum. Daarnaast zijn er drie opleidingsvarianten uitgewerkt in acht trajecten om te studeren. Men levert een bachelor in het onderwijs voor het secundair onderwijs af met de bevoegdheid als leraar.

De commissie vindt dat de opleiding er in is geslaagd een kwalitatief zeer goede lerarenopleiding neer te zetten, waar studenten, alumni en werkveld tevreden over zijn. Het zorgt voor een goede naam in het werkveld en bij (potentiële) studenten. We zien dat de medewerkers in diverse functies en in alle lagen van de organisatie er trots op zijn met elkaar deze opleiding vorm te kunnen en mogen geven.

Het door OSO zelf gedefinieerde elfde leerresultaat 'de geëngageerde professional (authentiek en met passie)' is een sterk punt en is herkenbaar in het curriculum. Dit leerresultaat wordt getoetst met kijkwijzers, coaching, reflectie en gesprekken.

De commissie constateert dat het werken met de zes leerlijnen (taal, onderzoek, ICT, internationalisering, diversiteit en ondernemingszin) samenhang geeft aan het curriculum. Van de zes leerlijnen, lijkt de leerlijn onderzoek het best uitgewerkt in het curriculum. Het doel van de onderzoekende houding wordt bereikt en studenten tonen dat aan in de Bachelorproef. Dit wordt bevestigd in de gesprekken met de docenten, de studenten en de alumni.

3.2 Opleidingsprogramma's

In het curriculum is de verhouding theorie-praktijk op orde. Vakoverstijgende zaken tussen de vakken, de vakdidactiek en de algemene didactiek zijn voldoende uitgewerkt.

De vakgroepen en hun onderwijs zijn de kern van de opleiding. De opleiding leidt leraren op in twee vakken, gedurende een richttijd van drie jaar met een omvang van 180 studiepunten. De opleiding voldoet aan de wettelijke kaders. De kwaliteitszorg zorgt voor een voortdurende ijking van het programma.

OSO voorziet nieuwe ontwikkelingen die het curriculum in hoge mate zullen beïnvloeden. De ontwikkelingen die genoemd worden zijn:

- De inkanteling van de SLO's.
- De nieuwe ontwikkelingen in het secundair onderwijs.
- De verdergaande integratie vak – vakdidactiek – algemene didactiek.
- Dalende studentenaantallen.
- De verplichte instaptoets.
- De toenemende culturele diversiteit in scholen.
- De grootstedelijke problematiek.

De commissie constateert in de gesprekken dat men zich hier breed bewust van is en dat er beleid uitgezet wordt om dit in de toekomst uit te werken in wat men noemt een 'diepgaande curriculumhervorming'.

Verder blijken tijdens de gesprekken daarbij de volgende zaken:

- De alumni voelen zich nog onvoldoende voorbereid op culturele diversiteit. Het is nu nog te sterk afhankelijk van de stageplaats. Ze suggereren het een plaats te geven binnen de vakprojecten (vanaf het tweede jaar). Ze zouden meer keuzetrajecten willen zien binnen die projecten, zodat studenten vanuit hun eigen beleving hiaten

rond diversiteit kunnen opvangen. Mogelijk kunnen daarbij de projecten meer gespreid worden over het curriculum.

- De leerlijnen over de vakken heen kunnen nog meer en beter worden uitgewerkt. Het is de vraag of er zoveel leerlijnen nodig zijn en hoe de verschillende vakgroepen er effectief mee om gaan. Daar is afstemming voor nodig.
- Het werkveld pleit voor meer eenvoud en minder complexe programma's.
- Het advies wordt gegeven om studenten vanaf de eerste schijf in contact te laten komen met culturele en sociale diversiteit van het onderwijsveld (kader: gelijke kansen en grootstedelijke context).
- Er is nog te weinig ruimte om vakoverstijgend samen te werken, maar de noodzaak wordt wel ingezien. Men geeft als voorbeeld het projectmatig werken aan STEM. Daarnaast is er veel formeel overleg en informeel contact over de vakgroep grenzen heen.
- Vakdocenten worden op de hoogte gesteld van wat er aan bod komt in de ondersteunende vakken d.m.v. steekkaarten waarop een overzicht staat wat aan bod komt qua inhoud, aanpak en accenten en wanneer het aan bod komt.
- De onderlinge afstemming is altijd wel een zorg, zeker gezien de grootte van de opleiding.
- De leerlijn ICT moet beter geïntegreerd en efficiënter ingezet worden, studenten moeten beter op het leren met ICT en moderne media voorbereid worden. Nu is niet precies duidelijk wat het effect is van deze leerlijn.
- Het aanbieden van 25 onderwijsvakken staat wel onder druk bij het teruglopende studentenaantal, maar in principe wil de opleiding dit sterke punt behouden. Er moet steeds gekeken worden wat er mogelijk is. Er wordt wel pas een nieuw onderwijsvak ingericht als alle onderwijsvakken daarmee akkoord gaan.

3.2.1 Leerdoelen en gedragsindicatoren

De leerdoelen en gedragsindicatoren zijn door de opleiding goed uitgewerkt op basis van het beroepsbeeld, de leerlijnen en de leeruitkomsten. De studenten kunnen op basis hiervan (zo mogelijk) hun studie succesvol uitvoeren en worden op een juiste manier beoordeeld.

3.2.2 Stage/praktijk/werkplekleren

De commissie is positief over de stagecomponent van de opleiding en constateert dat het werkveld zeer positief is over alles rondom de stages. De stagebegeleiding is adequaat en effectief. Indien nodig neemt de opleiding snel contact op met de stageschool en de opleiding stelt zich flexibel op. Het werkveld ziet graag dat dit zo blijft en dat de planlast voor stagescholen beperkt blijft.

Uit de gesprekken met de studenten en de docenten blijkt dat het Groeidossier niet de functie van groei heeft, of althans laat zien. De studenten ervaren het dossier als niet geheel relevant en als een omvangrijke map met opdrachten. Zij zien niet goed hoe dit dossier de persoonlijke professionele groei laat zien. Men ervaart het in ieder geval als veel papierwerk!

In het algemeen verlopen de stages goed en ervaren de studenten de stagebegeleiding als goed en ter zake deskundig. Maar de studenten geven wel enkele voorbeelden aan van zaken die zij niet als prettig ervaren hebben:

- Bij de opleiding Islamitische godsdienst kwam een stagebegeleider al in de eerste les en daarna niet meer. Dat leidt tot spanning en het geeft geen zicht op groei.
- Een stagebegeleider vanuit een ander vak die kwam kijken naar algemene zaken t.a.v. het lesgeven, heeft toch de vakinhoud beoordeeld.
- Bij het Groeidossier hebben de studenten de indruk dat het toch een beetje naast de stage staat, het wordt als bijkomend werk ervaren. De eigen werkpunten worden niet opgenomen en iedereen heeft dezelfde opdrachten. Het is eerder een opdrachtendossier dan een groeidossier.

Het OMT geeft acties t.a.v. de stage weer:

- De toekomstgerichte actie is de afstemming tussen de praktijklijn en de afstemming didactiek-vakdidactiek.
- Blijven sleutelen aan de stageorganisatie (informereren en ondersteunen van stagebegeleiders en studenten).
- De verbeteringen in de stagetoewijzing m.b.v. de interface met www.lerarenstage.be.
- De opzet van de stage door de opleiding heen: groei in zelfstandigheid doorheen PR1, PR2 en PR3.
- Het op woensdagmiddag inzetten van professionaliseringssessies op de campus + SOS Praktijk.
- Gebruik van zgn. doelgroepenstage: maatschappelijk engagement, duurzaam engagement en keuzestage: verdieping/verbreding.

De commissie hecht er aan hier enkele ideeën te opperen, opdat OSO daar over nadenkt bij het verder ontwikkelen van de stages:

- We bevelen aan om in het eerste jaar een (verplichte) oriëntatie in het werkveld aan te bieden. De opleiding moet dan creatief nadenken in welke vorm dat zou kunnen.
- Iedere student zou in contact moeten komen met culturele diversiteit en de grootstedelijke context. We raden aan dit onderdeel te maken van het curriculum.
- De commissie dringt er op aan het concept van het Groeidossier te heroverwegen. Het Groeidossier moet laten zien wat de naam aangeeft: de professionele ontwikkeling van de student gedurende zijn opleiding.
- Wanneer reflectie wordt toegepast is het verstandig daarbij ook met enige regelmaat een link te leggen naar relevant onderzoek en literatuur.
- Breng ook evenwicht aan in het aantal reflecties, maak die persoons- en ontwikkelingsafhankelijk. Reflectie is effectiever als het authentiek is en op de juiste momenten plaats vindt.

Verder kwam tijdens de review nog het volgende aan de orde:

- De alumni geven aan dat je tijdens de stage zeker de mogelijkheid hebt om te groeien. De alumni en het werkveld geven aan dat er nog steeds een praktijkschok bestaat als studenten eenmaal als leraar in de school hun carrière starten. Ook al probeert de opleiding hen daar op voor te bereiden.
- Het werkveld vindt dat men goed contact heeft met de stagebegeleiders en stagiaires van de hogeschool. Zij komen zich ook meestal persoonlijk voorstellen en de omgangsvormen worden als prettig ervaren.
- Stage vanaf het eerste jaar, dat kan in de vorm van observatie, co-teaching, micro-teaching, het begeleiden van een leerling, het interviewen van een leerling of een leerkracht, etc.).
- De eindbeoordeling gebeurt in goede afstemming tussen opleiding en school. Wel maakt het werkveld de opmerking dat na overleg de feitelijke eindbeoordeling op de opleiding plaatsvindt en dat de vakmentor dan niet altijd de beoordeling te horen krijgt. Men vindt dat niet prettig. We bevelen de opleiding aan een terugmelding van de eindbeoordeling naar de vakmentor in de procedures op te nemen.

3.2.3 Bachelorproef/afstudeerproject

De commissie ziet de Bachelorproef als één van de afstudeerwerken en vindt dat de opleiding er in slaagt om hiermee het bachelorniveau van de studenten aan te tonen. In de Bachelorproef worden m.n. de onderzoekende houding en de presentatievaardigheden van de studenten in de vorm van groepswerk getoetst. Het individuele aandeel en beoordeling zijn echter niet goed navolgbaar. Dat is een aspect dat nadere aandacht verdient.

Het werkveld geeft aan dat de onderwerpen van de Bachelorproef zeker relevant zijn voor het werkveld. De presentaties daarvan trekken veel publiek en men maakt gebruik van hetgeen de opleiding n.a.v. de Bachelorproeven aanbiedt aan scholen.

We constateren dat de studenten niet geheel tevreden zijn over de beoordeling bij de Bachelorproef. Men is niet tegen groepswork, maar men vindt dat het individuele aandeel en niveau niet aangetoond kunnen worden. Men heeft het gevoel bij het eindwerk individueel niet juist beoordeeld te worden. De opleiding geeft aan dat er individueel gequoteerd wordt. De commissie beveelt het aan dat de procedures en beoordelingen dan transparanter gemaakt worden naar de student.

3.2.4 Internationalisering

Het internationale aanbod voor uitwisseling van studenten en/of docenten is sterk. Daarnaast wordt er concreet en goed nagedacht over zaken als internationalisation@home en culturele diversiteit. De opleiding ontwikkelt zich hierin in overleg met diverse stakeholders. Bovendien is men bezig om dit internationaal te benchmarken met vier buitenlandse partners, hetgeen een goed initiatief is.

De opleiding is van plan de interculturele en internationale competenties op korte termijn in beeld te brengen en na te gaan waar die een plek in het (nieuwe) curriculum (zullen) hebben. Daarbij is men ook bezig met een internationaal benchmark project met vier buitenlandse partnerinstellingen. De commissie vindt dit belangrijke ontwikkelingen.

Het OMT geeft de volgende zaken aan als belangrijke ontwikkelingen op dit terrein:

- OSO is de eerste opleiding binnen Arteveldehogeschool die een internationaal benchmarkingproject opstartte.
- Binnen internationalisering is er een sterke samenwerking met 'het Zuiden'.
- Men ontwikkelt internationalisering verder tot 'Internationalisering 2.0'.
- De begeleiding van studenten vindt wereldwijd steeds plaats door twee medewerkers.
- Er is inmiddels ook aandacht voor interculturele competenties (ICOM's): ook geïntegreerd in het curriculum. Bijv. in de leerlijn 'wereldburger'.
- Vakgroepen worden ondersteund bij het integreren van internationalisering.
- Studentenmobiliteit: de opleiding heeft partnerinstellingen zowel voor stage als voor les (ook vakspecifiek); er zijn korte en lange (24 EC) periodes mogelijk.
- Bridges in Education is een goed programma voor inkomende internationale studenten (in samenwerking met andere opleidingen binnen Arteveldehogeschool).

Het lijkt de commissie van belang om zaken rondom internationalisering helder te houden. Het is belangrijk om de doelen helder te hebben en te formuleren voor internationalisation abroad, internationalisation@home, interculturele competenties, burgerschap, etc. Wat wil je ermee bereiken en wat is de meerwaarde voor het leraarschap? Aandacht voor meertaligheid kan hierbij een goed middel zijn.

Denk goed waar de prioriteiten liggen en of het nog wel een belangrijke prioriteit is om de internationale mobiliteit uit te breiden. Er zijn ruime mogelijkheden en kansen voor internationalisering at home. Je kunt de culturele rijkdom om je heen uitstekend gebruiken als insteek voor (een leerlijn) culturele diversiteit.

3.2.5 Betrekken van interne en externe stakeholders

De opleiding heeft een gestructureerde en geïnstitutionaliseerde vorm voor het betrekken van interne en externe stakeholders. Men volgt het daarbinnen geformuleerde beleid op accurate en effectieve wijze. Daarbij weet de opleiding zich ook nog strategisch te bewegen in het werkveld en zich goed extern te profileren. Dit draagt allemaal bij aan de goede naam van OSO. We constateren dit ook in onze gesprekken met de studenten, de alumni en het werkveld.

De commissie adviseert de opleiding vaker na te denken over hoe je een stap verder kunt gaan in functionele contacten met de stakeholders (docenten, studenten, alumni, werkveld) en dat ook te doen. We zien dat de opleiding plannen veelvuldig voorlegt en laat inspreken, waarna inzichten verder verwerkt worden. De opleiding heeft zo'n solide basis en samenhang

dat we er van overtuigd zijn dat de opleiding juist ook in samenwerking met de stakeholders plannen kan gaan ontwikkelen van begin af aan. We hebben dat aangegeven als: “begin eens gezamenlijk met een leeg vel papier”. Als beleid en organisatie op orde zijn, is deze durf een goede volgende stap in de ontwikkeling van een realistische opleiding. Daarbij kan de opleiding datgene wat al bereikt is op het vlak van de uitstekende studentenparticipatie verder doortrekken naar docenten en werkveld.

Uit de reviewgesprekken kwamen ook de volgende zaken naar voren:

- Het werkveld is tevreden met de goede samenwerking en communicatie m.b.t. de stage en stageorganisatie. De opleiding toont zich flexibel en er zijn snelle en korte communicatielijnen.
- Het werkveld waardeert ook de inspanningen vanuit de opleiding om tot een gemeenschappelijk kader voor stageplaatsing te komen in Vlaanderen over de hogescholen heen.
- De zgn. ontmoetingsdag en de posterpresentaties van de Bachelorproef zijn interessant. De opleiding profileert zich zo in het werkveld op een goede en effectieve manier.

De commissie vindt dat de studenten zeer te spreken zijn over het systeem en de werking van de studentenparticipatie. De rol van de studentenvertegenwoordigers is duidelijk en invloedrijk. De studenten geven aan dat aanwijzingen aan de opleiding worden opgevolgd, er worden diverse voorbeelden genoemd: Powerpoints online plaatsen, de stille wand in mediatheek, fruitvoorziening, campus Goudstraat, ‘stuvers’ plaats in de nieuwsbrief, de examenplanning. Het geheel varieert van initiatieven tot problemen oplossen).

De studenten geven aan dat het contact met de docenten gemakkelijk te leggen is, de opleiding wordt als laagdrempelig ervaren. Ook vinden zij dat het makkelijk is om deel te gaan nemen aan het overleg dat de opleiding heeft, waarin studenten hun plek hebben.

3.3 Motiverende leeromgeving

De manier waarop het curriculum aangeboden wordt, is goed beschreven en ziet er adequaat uit. Het curriculum is helder uitgewerkt en gefaseerd. Er is voldoende variatie in werkvormen en de samenhang is doordacht. De opleiding wordt in drie varianten aangeboden, waardoor er diverse flexibele trajecten zijn ontstaan.

Het valt de commissie wel op dat het vakoverstijgende versterkt kan worden. De leerlijnen zijn een mogelijk middel, maar de huidige uitwerking van de zes leerlijnen is daarbij niet effectief genoeg. Het is niet helemaal duidelijk of al deze leerlijnen wel echt nodig zijn. Het is niet duidelijk hoe ze precies uitgewerkt zijn en of ze wel voldoende ondersteund en uitgewerkt worden door de vakgroepen in hun onderdelen van het curriculum. De commissie beveelt ten eerste aan om het geheel van leerlijnen in het toch al complexe curriculum van de opleiding bij de komende herziening heel goed opnieuw te overwegen en uit te werken, zo mogelijk zelfs te beperken.

Zowel de fysieke als de digitale leeromgeving zijn op orde en effectief. De opleiding geeft zelf al aan dat het vinden van digitale informatie soms niet eenvoudig is. De acties daarop zijn niet helemaal duidelijk. Wel wordt er binnenkort een nieuwe elektronische leeromgeving ingezet. We zien dat er duidelijk geïnvesteerd wordt in de leeromgeving; met enige regelmaat worden lokalen opgeknapt, er wordt een nieuwe sportcampus gebouwd...

Tijdens het gesprek met de coördinatiemedewerkers en opleidingssecretariaat geeft men aan dat het van belang is om de docenten te begeleiden in het vormgeven van de elektronische leeromgeving. Er moet aandacht zijn voor een conforme structuur voor studenten en het is van belang daarover afspraken te maken en daarin te trainen. De commissie onderstreept dit ten eerste, zeker gezien het feit dat er nu een nieuwe elektronische leeromgeving en een nieuw curriculum komen. Het is van belang dit in nauw overleg met alle geledingen te ontwikkelen en op te bouwen. De commissie vindt het eveneens van belang dat deze

omvangrijke nieuwe ontwikkelingen doordacht gefaciliteerd gaan worden. Mogelijk kan hier net als in de gebouwen ook doelmatig geïnvesteerd worden.

Verder kwam in onze gesprekken naar voren:

- De docenten zijn trots op hun studenten en vinden het mooi dat ook het werkveld graag studenten aanneemt die bij deze opleiding hebben gestudeerd.
- De docenten willen ook meer aandacht voor co-teaching, het in de eigen lessen integreren, zodat studenten dit ook op stagescholen kunnen toepassen. Het werkveld lijkt hier en daar zeker ruimte te willen geven voor co-teaching. De commissie beveelt een verdere bespreking van co-teaching aan in de Opleidingsadviesraad.
- De docenten zijn positief over het drie jaar geleden gestarte afstandsonderwijs. Ze geven wel een reeks problemen aan die toch wat onverwacht ontstonden en die deze vorm van onderwijs niet eenvoudig maken. Men vindt dat de voorbereiding van dit traject niet voldoende is geweest. Graag wil men zich gericht inspannen voor de benodigde verbeteringen.

De commissie ziet veel mogelijkheden in afstandsonderwijs, waarbij de digitale leeromgeving meer aandacht verdient. De ervaringen binnen afstandsonderwijs kunnen nadien het reguliere programma inspireren.

3.4 Toetsing

De commissie heeft nog onvoldoende zicht gekregen op de kwaliteit en het niveau van toetsing. Het beleid is op orde en wordt uitgevoerd. De studenten zijn tevreden, maar de praktijk van toetsing is voor de commissie niet voldoende inzichtelijk en de beoordelingen zijn niet voldoende navolgbaar.

De studenten geven aan dat ze veel houvast hebben aan de Studiewijzers en de ECTS-fiches. Het geeft duidelijkheid en faciliteert het gericht studeren.

De commissie beveelt de opleiding aan verder na te denken over en mogelijk actie te nemen t.a.v. punten als:

- het vier-ogen principe t.b.v. de kwaliteit van de toets (dat elke toets mede bekeken wordt door een collega);
- analyses van de toetsen op verwerking van verschillende vraagniveaus (bijv. a.d.h.v. de taxonomie van Bloom);
- het goed uitwerken van beoordelingen in beoordelingsformulieren en dit eventueel met anderen te vergelijken;
- het trainen van docenten in toetsen en beoordelen;
- etc.

Het eindniveau moet geborgd zijn en blijven en het moet navolgbaar zijn in externe verantwoordingen. Ook in dit kader is het nodig dat de opleiding dit meeneemt als men de Bachelorproef en het Groeidossier nader onder de loep neemt.

De commissie constateert dat het werkveld en de studenten niet altijd even tevreden zijn met de aangeboden casussen, die men 'schoolboekcasussen' noemt. Het moet mogelijk zijn veel authentieke en realistische casussen te verkrijgen door de samenwerking met het werkveld.

3.5 Trajecten, varianten, excellentieprogramma's, postgraduat

De opleiding biedt drie varianten (voltijd, afstandsonderwijs en een verkort traject) en daarbinnen acht trajecten. Daarnaast kantelen de SLO's m.i.v. september 2019 in. De commissie ziet het positieve daarvan, namelijk dat men steeds meer kan studeren op maat en dat het mogelijk wordt meer en meer aan te sluiten op de praktijk van studenten die al werken. De ontwikkelingen t.a.v. het inkantelen en t.a.v. het afstandsonderwijs zijn bij het OMT goed in beeld en worden actief van beleid voorzien. Er zijn ook steeds nieuwe ideeën die

hun weg vinden binnen de opleiding, zoals maatschappelijke dienstverlening en praktijk gericht onderzoek.

De commissie denkt dat het belangrijk is om de complexiteit goed in beeld te houden, die zo mogelijk te verminderen en om het afstandsonderwijs nader onder de loep te nemen. Het gaat hier om de studeerbaarheid (studenten) en de werkbaarheid (docenten). Beide aspecten kunnen onder druk komen te staan, als men niet de vinger aan de pols houdt.

Het afstandsonderwijs verdient nu aandacht. Er zijn bij het afstandsonderwijs diverse zorgpunten. Er is een te grote uitval, er is een hoge werkdruk door werk in de avond en mogelijk te gaan toetsen op zaterdag, toetsingsmomenten zijn niet altijd gunstig, er zijn weinig studenten, ze studeren (te) individueel, etc.

Er moet beter geanalyseerd worden wat er nog niet goed gaat. Onderzoek het verder, analyseer het beter en stel gezamenlijk verbeteracties op.

De commissie adviseert dat als men nadenkt over culturele en sociale diversiteit in ruime zin (o.a. gelijke onderwijskansen en grootstedelijke context) in het nieuwe curriculum, dat doelen uit het huidige Postgraduaat geïntegreerd zouden kunnen worden in de bacheloropleiding.

In de diverse gesprekken kwamen zaken naar voren die aandacht verdienen:

- De alumni en het werkveld pleiten voor eenvoud in het nieuwe curriculum en meer keuzemomenten binnen curriculumonderdelen op basis van wat men al wel of nog niet kent/kan en op basis van bijv. de eigen stagecontext.
- Er is bij het afstandsonderwijs sterk ingezet op intakegesprekken, waarin studenten nadrukkelijk gewezen worden op het eigen karakter van dit onderwijs in relatie tot de eigen studieomstandigheden. Studenten kunnen niet geweigerd worden.

De commissie beveelt aan toekomstige studenten afstandsonderwijs bij de intake volstrekt helder te maken dat het kan dat men in één van de reguliere trajecten geplaatst wordt op basis van de intake. Dit zou dan ook bij de voorlichting al helder moeten zijn. Op deze wijze worden studenten dus niet geweigerd, maar door de opleiding in een traject geplaatst op basis van de intake.

4 ONDERZOEK EN DIENSTVERLENING

De opleiding zet met de doelstelling van een ‘onderzoekende houding’ goed in op onderzoek. De onderzoekende houding is een doelstelling die uitgewerkt is in een specifieke leerlijn, die in het laatste jaar van de opleiding samenkomt in de Bachelorproef. Diverse docenten doen onderzoek in de praktijk. De basis is duidelijk gelegd.

De commissie ziet niet duidelijk hoe onderzoeksresultaten geïntegreerd wordt in de opleiding en/of het curriculum. Daarnaast is ook niet helemaal duidelijk wat de versterkende rol is van onderzoek naar het werkveld toe. We bevelen aan daar verder werk van te maken.

De docenten zijn gemotiveerd om onderzoek verder te brengen naar het werkveld, bijv. over hoe er meer meisjes komen naar STEM-richtingen. Binnen maatschappelijke dienstverlening liggen hier diverse kansen voor de opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan na te gaan op welke wijze dienstverlening op basis van meer dan onderzoek uitgebreid kan worden. In overleg met het werkveld kan nagegaan worden waar de scholen nood aan hebben en hoe OSO hier een aanbod voor kan genereren. Dit zou extra middelen voor de opleiding op moeten brengen.

5 BEGELEIDING OP MAAT

5.1 Instroom

De instroom van studenten loopt langzaam maar zeker terug, onder meer op basis van de regionale demografie. De opleiding werkt beleidsmatig aan de verbetering van de instroom. Er wordt op diverse manieren aan PR en voorlichting gedaan.

De opleiding vindt het zelf een speerpunt dat de instroom van studenten meer divers moet zijn. In de praktijk is dit nog moeilijk te bereiken. De commissie beaamt dit, maar geeft wel aan dat de opleiding daar gericht over na moet blijven denken, bijv. in de Opleidingsadviesraad.

De studenten en alumni geven duidelijke en goede redenen aan waarom zij voor de Opleiding Secundair Onderwijs van Arteveldehogeschool hebben gekozen. Ze noemen zaken als: het beeld vooraf klopt met werkelijkheid, je hebt kansen om je te specialiseren, omwille van de goede reputatie van de opleiding in het werkveld, de vele mogelijke vakkencombinaties, op Openlesdagen en Infodagen komen docenten gepassioneerd over, etc.

Doorstroom

OSO heeft voldoende beleid opgesteld en diverse maatregelen getroffen om de studeerbaarheid van het programma binnen de nominale studieduur mogelijk te maken.

Men werkt o.a. met de volgende zaken:

- Mogelijkheden voor begeleiding op maat voor studenten met een functiebeperking.
- Diverse vormen van begeleiding, o.a. leercoaching en diversiteitscoaching.
- Opleidingsbrede events: het onthaal voor nieuwe studenten samen met studievertegenwoordigers bij de start van een academiejaar.
- Studiewijzers en ECTS fiches, waarin o.a. de structuur, de doelen, de inhouden en andere concrete informatie wordt gegeven voor het studeren.
- Elke student die niet geslaagd is voor een studieonderdeel, is verplicht op feedback te komen.
- Studentvolgsysteem: dit geeft zicht op het hele plaatje en het hele traject van de student doorheen zijn studieloopbaan.

De doorstroomcijfers benaderen het hogeschoolgemiddelde.

De studenten en de alumni vinden de opleiding zeker studeerbaar. Het is veel werk, maar dat wordt niet als negatief ervaren. Je wordt 'verplicht' om iedere dag bezig te zijn met school. Het is wel combineerbaar met vrije tijd en/of hobby's. Je hebt wel timemanagement nodig. Er zijn diverse drukkerere periodes en opdrachten.

De commissie merkt op dat de doorstroom van studenten bij het afstandsonderwijs minder goed verloopt dan bij het reguliere onderwijs. Dit is een belangrijke nader te onderzoeken zaak, zodat ook hier verbetering kan plaats vinden.

5.3 Uitstroom

De commissie onderschrijft de zaken t.a.v. uitstroom die in de Zelfevaluatie en in de Auditvragenlijst van de opleiding staan.

6 PERSONEEL

6.1 Personeelsbeleid

OSO hanteert een compleet en goed personeelsbeleid. Het wordt volgens de beleidslijnen uitgevoerd en de medewerkers zijn er in onze gesprekken positief over. Het 'thuis' van de docent is de vakgroep. De vakgroepvoorzitter speelt een centrale rol in het personeelsbeleid en voert de personeelsgesprekken uit. De vakgroepvoorzitter heeft een vierjarig mandaat en wordt met tijd gefaciliteerd. Er zijn voldoende docenten om het beoogde curriculum uit te voeren en de studenten daarin te begeleiden.

De commissie constateert in de gesprekken met de medewerkers wel duidelijk werkdruk. Dat is ook bij het OMT bekend. Er worden ook acties ondernomen om de werkdruk te verlagen, m.n. worden vele organiserende taken/zaken weggenomen bij docenten. De commissie beveelt echter wel na te gaan:

- dat als er iets bij komt er ook iets af gaat;
- waar men verder nog werkdruk ondervindt en wat daar aan te doen is.

De docenten geven diverse voorbeelden van werkdruk, waarbij ze ook aangeven dat ze die deels ook zelf veroorzaken door de lat erg hoog te leggen. De commissie constateert dat dit een onderdeel van de cultuur van de opleiding is, die op alle niveaus (h)erkend wordt. Hoewel het diverse kanten heeft, wil de commissie toch het element werkdruk nadrukkelijk aanbevelen als een item voor nader onderzoek en acties.

De commissie doet de aanbeveling om in voldoende ruimte te voorzien voor de (curriculum)vernieuwingen binnen het takenpakket van de docenten en vakgroepvoorzitters.

6.2 Expertise en deskundigheid

Uit de CV's en de gesprekken blijkt dat het team bestaat uit medewerkers en docenten die op basis van hun opleiding en deskundigheden hun taken naar behoren (kunnen) uitvoeren. Er zijn 23 medewerkers met een bachelordiploma, 104 met een master en 10 hebben een afgeronde PhD. Het opleidingsniveau van de docenten is in orde en er is ruime aandacht voor verdere professionalisering, zowel individueel als ook in groepsverband. Er is een duidelijk professionaliseringsbeleid.

6.3 Professionaliseringsbeleid

Het professionaliseringsbeleid is op orde, actueel en gefaciliteerd. Elk jaar wordt een professionaliseringsplan samengesteld en docenten kunnen zich ook internationaal professionaliseren. Er zijn interne vormingsdagen rond voor de opleiding belangrijke thema's.

In diverse gesprekken werd aangegeven dat docentenstages in het secundair onderwijs een goed middel kunnen zijn om de nieuwe ontwikkelingen in het secundair onderwijs te kunnen vertalen in het eigen opleidingsonderwijs. Het werkveld geeft aan hier zeker aan mee te willen werken. Onderwerpen als wereldburgerschap, culturele diversiteit en co-teaching werden hierbij genoemd.

Bij islamitische godsdienst lijkt dit gebied ook extra aandacht te behoeven. Maar juist ook vanuit het perspectief dat de opleiding innovaties naar het werkveld kan brengen.

6.4 Mobiliteit van staf

Er zijn voldoende mogelijkheden voor internationale mobiliteit voor docenten.

7 KWALITEITSCULTUUR

7.1 Aanpak kwaliteitszorg

De kwaliteitscultuur is beleidsmatig uitstekend op orde en wordt accuraat aangestuurd, maar hij komt niet voldoende terug als 'eigen' cultuur in de gesprekken met docenten en ondersteuners. Laat het systeem ontwikkelen in een cultuur. Hierbij speelt het heen-en-weer verkeer, 'top-down' en 'bottom-up' een rol. Probeer de balans te vinden tussen het macro- en het microniveau van kwaliteitszorg.

Uit de gesprekken blijkt dat studenten en alumni positief zijn over de diverse mogelijkheden om als studenten deel te nemen aan wat genoemd wordt een laagdrempelige participatieve kwaliteitscultuur.

De structuur voor overleg en inspraak werkt effectief. De diverse raden, waaronder twee decretaal voorgeschreven raden, functioneren naar behoren.

7.2 Borgen van kwaliteit

De borging van de kwaliteit is op orde, de commissie constateert dat in diverse beleidsgebieden de PDCA-cirkel geheel rond gemaakt wordt. Regelmatig wordt er ook al teruggekoppeld aan de betrokken stakeholders wat er met de uitkomsten van kwaliteitszorg gedaan is. Dat laatste kan echter zeker nog versterkt worden. We constateren dat het werkveld aangeeft vaker te willen horen wat er concreet met hun aanbevelingen gedaan wordt en we hebben ook reacties gehad dat het eindoordeel van stages niet altijd teruggekoppeld wordt aan de vakmentoren in de scholen. Communicatie en terugkoppeling zorgen voor een hogere mate van vertrouwen en betrokkenheid.

Het verbeterbeleid is voor de commissie en waar nodig voor andere externen goed te volgen.

7.3 Verbetercyclus

De verbetercyclus is helder en werkt goed. Daarmee verbetert het onderwijs. Er vindt ook regelmatig terugkoppeling plaats over de acties en verbeteringen. Dit kan naar externe stakeholders nog aangescherpt worden. Bijvoorbeeld in nieuwsbrieven en tijdens vergaderingen van de diverse raden.

De volgende acties, die het bovenstaande onderstrepen, zijn door het OMT naar voren gebracht en laten het kwaliteitsbeleid in uitvoering zien:

- Het opvolgen en de rapportering daarvan is de taak van de opdrachtgever IKZ. Dit gebeurt o.a. via Akwaris en PowerBI.
- De resultaten van het onderzoek onderwijskwaliteit zijn openbaar en door de docenten en studenten te raadplegen.
- Van alle onderzoeken wordt een éénbladsrapport gemaakt en ter beschikking gesteld voor studenten en docenten.
- Aanbevelingen vanuit reviews en interne onderzoeken worden scherp opgevolgd, vooral onder aansturing van de opleidingsdirecteur (opgenomen in opleidingsplan en kwaliteitsplan).

7.4 Visie en aanpak rond innovatie

De opleiding heeft innovatie steeds in het vizier en formuleert daar ook beleid op. Men wil een actuele en relevante opleiding voor leraren zijn, die gewaardeerd wordt door studenten en werkveld.

Het innovatiebeleid is op orde en wordt voldoende vorm gegeven, zodat nieuwe ontwikkelingen een plaats krijgen. Er zijn enkele belangrijke nieuwe ontwikkelingen: de inkanteling van de CVO's, de vernieuwingen in het secundair onderwijs, de uitwerking van de drie nieuwe lerarenopleidingen (educatieve bachelor – 180 EC, verkorte educatieve bachelor – 60 EC, educatieve graduaatsopleiding – 90 EC), het verbeteren van het afstandsonderwijs en meer samenhang in het curriculum. Deze ontwikkelingen zijn in beeld bij het OMT en er worden ook verstandige keuzes gemaakt, zoals het nieuwe curriculum per september 2019 voor veel van deze zaken tegelijk.

Elk jaar werkt de opleiding aan een specifiek onderwijs innovatie traject, dit academiejaar is dat Internationale en Interculturele Competenties in het onderwijs.

Het werkveld en de alumni geven aan dat ze de opleiding innoverend vinden en noemen zaken als de opleiding Islamitische Godsdienst en de observatiestages in het eerste jaar. De docenten geven aan dat ze m.n. ten aanzien van het afstandsonderwijs onvoldoende voorbereid zijn geweest en dat zij veel gaandeweg hebben moeten ontdekken.

De commissie heeft vertrouwen in de verdere ontwikkeling van OSO en het nieuwe curriculum, maar benadrukt zaken als: vermindering van werkdruk, combineren van top-down beleid en bottom-up ideeën, verbetering van het afstandsonderwijs. Dit alles vraagt om een nieuw evenwicht, waarbinnen met de juiste focus gedurfde keuzes gemaakt kunnen worden.

8 INFRASTRUCTUUR

De infrastructuur staat goed beschreven in de Zelfevaluatie en de Auditvragenlijst. De commissie heeft tijdens de rondleiding geconstateerd dat de infrastructuur in orde is en het studeren van studenten effectief ondersteund.

Arteveldehogeschool investeert in de vernieuwing van lokalen en bouwt een nieuwe sportcampus. De mediatheek is een goed uitgeruste omgeving waarin de studenten graag werken en waar zaken up-to-date zijn.

9 BESLUIT

9.1 Sterke punten

De commissie vindt dat de opleiding op alle criteria voor de accreditatie voldoende tot goed scoort.

We hebben dit als volgt samengevat:

De commissie heeft tijdens het review bezoek in maart 2018 een gedegen opleiding gezien, die beleidsmatig zeer sterk onderbouwd is. Het onderwijs wordt effectief vorm gegeven door een enthousiast, deskundig en hard werkend team. De aansturing is deskundig en betrokken en maakt strategisch gebruik van diverse relaties binnen en buiten de hogeschool. De stakeholders worden op een goede manier betrokken bij de opleiding.

Daarbij heeft de commissie enkele 'pareltjes' gezien:

- De studentenparticipatie is hoog en men heeft duidelijk invloed. Studenten voelen zich gehoord en herkennen zich in de effecten van participatie.
- Het (strategisch) netwerken van de opleiding Bachelor in het Onderwijs: Secundair Onderwijs is effectief en zo heeft de opleiding invloed. Voorbeelden: het werkveld noemt het stagesysteem in Vlaanderen, een student van de opleiding mocht onlangs in het Vlaamse parlement inspreken over studentenparticipatie in het hoger onderwijs en het studentvolgsysteem van de opleiding wordt binnen de hogeschool verder opgenomen.
- De ondersteuning is betrokken op de professionalisering van docenten en heeft daar veel ideeën over.
- Er staat een betrokken, enthousiast, hardwerkend en deskundig team. Jullie leven het 11^e leerresultaat voor. Wij zien de authenticiteit, passie en 'goesting'. Een uitspraak van een alumni bevestigt dit: *"We zijn pedagogisch sterk opgeleid, cognitief-inhoudelijk goed voorbereid en we hebben passie kunnen ontwikkelen voor het vak. We zijn opgeleid om blijvend te evolueren."*

De commissie constateert de volgende sterke punten:

- De opleiding is gedegen en is goed georganiseerd, wat mede ingezet wordt om werkdruk te verlagen. De aansturing hiervan en de ondersteuning hierbinnen is sterk.
- De opleiding wordt betrokken en deskundig aangestuurd.
- Men leidt de leraar op die men zegt op te leiden. Zowel de studenten als de alumni geven aan dat ze zich theoretisch en pedagogisch goed onderbouwd voelen.
- We constateren dat de verbeterpunten uit de vorige visitatie zijn opgenomen en effectief zijn uitgewerkt.
- De meeste leden van het OMT hebben ook een opdracht als docent, waarmee zij de praktijk bij de hand hebben in het management team.
- Er is een goed zicht op nieuwe ontwikkelingen, zoals het inkantelen van de SLO's, de veranderingen in het secundair onderwijs, etc.
- De zeer ruime keuzemogelijkheden voor studenten zijn belangrijk en worden door studenten en het werkveld gewaardeerd.
- De opleiding Bachelor in het Onderwijs: Secundair Onderwijs van Arteveldehogeschool:
 - Is een flexibele organisatie, die adequaat reageert op de omgeving;
 - heeft een goede naam onder (potentiële) studenten en binnen het werkveld.
- De opleiding biedt een kwalitatief goed programma met veel persoonlijke aandacht voor en ondersteuning van de (leerweg van) studenten.
- Professionalisering is een sterk aandachtspunt en is goed ingericht. Er zijn veel ideeën over wat er binnen professionalisering moet gebeuren.
- De vakgroepenstructuur is sterk en de autonomie leidt tot betrokken docenten, die vol gaan voor hun onderwijs en studenten.
- De steekkaarten en kijkwijzers en de onderlinge gesprekken dragen bij aan vakoverstijgende ontwikkelingen.

- De laagdrempeligheid van de opleiding en de goede bereikbaarheid van docenten en ondersteuners is een kwaliteitskenmerk van OSO Arteveldehogeschool.
- Het aanbod internationalisering is sterk uitgewerkt.

De commissie constateert tevens als sterk punt dat de aanbevelingen uit het vorige visitatieproces zijn opgepakt en binnen OSO effectief zijn uitgewerkt. De commissie spreekt het vertrouwen uit dat OSO dat opnieuw met de ontwikkelpunten die wij dit keer hebben aangegeven ook zal doen (uiteraard na eigen afwegingen van de opleiding). Daarmee komen we uit bij de volgende en laatste paragraaf van dit rapport: de ontwikkelpunten.

9.2 Aandachtspunten en groeikansen

De commissie constateert de volgende ontwikkelpunten:

- Breng gezamenlijk goed in beeld wat die leraar van de toekomst is en hoe dat bereikt wordt in het nieuwe curriculum. Betrek studenten en docenten bottom-up in de ontwikkelfase.
- Betrek het werkveld nog verder bij de opleiding, zeker gezien de nieuwe ontwikkelingen. Het gaat ook om de invloed van het werkveld op het curriculum voor de docent van de toekomst.
- Breng focus aan in het beleid en durf keuzes te maken (er kan niet altijd alleen maar meer bij, er moet ook iets in plaats van).
- Niet alle vakgroepen houden gesprekken met de studentenvertegenwoordigers. Niet alle vakgroepen die dat wel doen, doen er (zichtbaar) iets mee.
- Het Groeidossier wordt vaak genoemd als te groot, te veel een verzameling van opdrachten i.p.v. een instrument dat groei volgt en stimuleert. Het is heel veel werk.
- Bijna alle gesprekken gaven aan dat interculturele competenties/diversiteit in het curriculum urgent is. Daarbij is professionalisering van opleidingsdocenten de kern.
- Neem de Bachelorproef onder de loep. Weeg af wat en hoe beoordeeld wordt bij groepswork, maar belangrijker weeg af wat en hoe individueel beoordeeld wordt. Het is een afstudeerwerk! Let ook op de profileringsmogelijkheden van de individuele student.
- De kwaliteitscultuur is zeker beleidsmatig op orde en wordt aangestuurd, maar hij komt nog niet voldoende terug als cultuur in de gesprekken met docenten en ondersteuners. Laat het systeem ontwikkelen in een kwaliteitscultuur die gedragen wordt.
- De nieuwe ontwikkelingen zijn omvangrijk en complex, daarbij is de werkdruk al hoog. Iedereen legt de lat (ook zelf) hoog. Op een gegeven moment kan de rek er uit zijn. Voorkom dat! Onderzoek de werkdruk nader en analyseer die beter. Stel gezamenlijk verbeteracties op.
- Het afstandsonderwijs verdient nu aandacht. Er moet beter geanalyseerd worden wat er nog niet goed gaat. Onderzoek het verder, analyseer het beter en stel gezamenlijk verbeteracties op.
- De leerlijnen zijn niet altijd even helder uitgewerkt in het curriculum. Ook leven ze niet overall even sterk. De uitwerking lijkt nogal te verschillen. Het nieuwe curriculum is een kans voor verbetering van het vakoverstijgende.
- Hoe goed is de kennis van de opleiding van de veranderingen in het secundair onderwijs? De genoemde docentstages zijn positief en het werkveld wil daar graag aan meewerken.
- De navolgbaarheid van de toetsing en de beoordeling van de toetsing is voor de commissie niet helder. Meet de toets wat hij meten moet en is de toets kwalitatief op orde?

Korte beschrijving van het CV van de commissieleden

Lex Stomp is senior projectleider Internationalisering en teamleider Onderwijsconsultants bij de lerarenopleidingen van Hogeschool Windesheim in Zwolle, Nederland. Hij heeft een master onderwijs (MEd) op de terreinen van geografie en sociale wetenschappen.

Na een carrière als leraar aardrijkskunde in het voortgezet onderwijs werd hij lerarenopleider bij de lerarenopleidingen basis- en voortgezet onderwijs van Windesheim. Vervolgens was hij daar vijf jaar directeur van de Pabo en negen jaar directeur van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs.

Als projectleider en senior consultant houdt hij zich bezig met culturele diversiteit in het curriculum van de lerarenopleidingen van Windesheim. Als consultant voert hij regelmatig visitaties en peer-reviews uit binnen instellingen voor hoger onderwijs in Nederland, Litouwen en Vlaanderen.

Patricia Claessens is verpleegkundige, master in de verplegingswetenschappen en behaalde haar PhD in 2012 binnen het domein van de palliatieve zorg. Na een tewerkstelling in de domeinen van geestelijke gezondheidszorg en ouderenzorg, heeft zij van 2000-2006 gewerkt als wetenschappelijk medewerker aan de Katholieke universiteit Leuven. Sinds 2008 werkt zij aan de Arteveldehogeschool waar zij aanvankelijk als docent en onderzoeker binnen de opleiding verpleegkunde aangesteld was. In 2010 werd zij opleidingscoördinator van de opleiding verpleegkunde waar zij onder meer verantwoordelijk was voor het onderwijs- en studentenbeleid, internationalisering, personeelsbeleid en onderzoek en dienstverlening. Momenteel werkt zij als opleidingsdirecteur van de opleidingen verpleegkunde, vroedkunde, mondzorg, banaba oncologie en verschillende postgraduatoren in de gezondheidszorg.

Ludo Heylen is master pedagogische wetenschappen, afdeling onderwijskunde. Tussen 1981 en 1999 was hij werkzaam in de lerarenopleiding waar hij verschillende les- en begeleidingsopdrachten opnam en veel ervaring opdeed omtrent activerende werkvormen, competentiegericht evalueren en internationalisering. Sinds 1999 is hij als wetenschappelijk medewerker betrokken bij diverse projecten van KU Leuven en is hij verbonden aan het Centrum voor Ervaringsgericht Onderwijs. Hij is daar directeur van Cego vorming en Consult en stuurt het vormingscentrum aan. Verder is hij ook Lop-voorzitter basisonderwijs Aarschot.

Wim Danschutter is master politieke wetenschappen, optie internationale politiek (Ugent) en behaalde een Postgraduaat in Schoolbeleid aan de Universiteit Antwerpen. Sinds 2010 is hij directeur van OLVI-Gent, een multiculturele BSO-school in centrum Gent waar hij al ruim 18 jaar onderrichtservaring heeft. Daarnaast werd hij in 2016 ook algemeen directeur van Nieuwen Bosch Humaniora (ASO-TSO). Vertrekkend vanuit zijn jarenlange praktijkervaring geeft hij aan verschillende opleidingsinstituten jaarlijks verschillende lezingen rond omgaan met diversiteit op school, herstelgericht onderwijs en professioneel klasmanagement.

Phaedra Van Driessche is studente aan de Arteveldehogeschool in de opleiding 'bachelor in het lager onderwijs'. In de studentenraad van die opleiding heeft ze een mandaat als communicatieverantwoordelijke. Ook heeft ze in de Arteveldebrede studentenraad gezeteld. Als vrijwilliger engageert zij zich onder andere voor de speelpleinwerking in Wetteren, waar zij ook voorzitter van is. Werkervaring heeft ze opgedaan tijdens vakantie- en weekendwerk.