

**Reviewrapport**

**EDUCATIEVE BACHELOR IN HET  
LAGER ONDERWIJS**

**Mei 2021**

**Arteveldehogeschool**

Campus Brusselsepoortstraat | Brusselsepoortstraat 93 | 9000 Gent

# Inhoud

<b>1</b>	<b>SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>VISIE EN STRUCTUUR VAN DE OPLEIDING</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>ONDERWIJS- EN LEERPROCES</b>	<b>7</b>
3.1	Leerresultaten	7
3.2	Opleidingsprogramma's	8
3.2.1	Leerdoelen en gedragsindicatoren	8
3.2.2	Stage/praktijk/werkpleklers	8
3.2.3	Bachelorproef/afstudeerproject	9
3.2.4	Internationalisering	9
3.2.5	Betrekken van interne en externe stakeholders	9
3.3	Motiverende leeromgeving	10
3.4	Toetsing	10
3.5	Trajecten, varianten, excellentieprogramma's, postgraduates	11
<b>4</b>	<b>ONDERZOEK EN DIENSTVERLENING</b>	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>BEGELEIDING OP MAAT</b>	<b>13</b>
5.1	Instroom	13
5.2	Doorstroom	13
5.3	Uitstroom	14
<b>6</b>	<b>PERSONEEL</b>	<b>15</b>
6.1	Personeelsbeleid	15
6.2	Expertise en deskundigheid	15
6.3	Professionaliseringsbeleid	16
6.4	Mobiliteit van staf	16
<b>7</b>	<b>KWALITEITSCULTUUR</b>	<b>17</b>
7.1	Aanpak kwaliteitszorg	17
7.2	Borgen van kwaliteit	17
7.3	Verbetercyclus	17
7.4	Visie en aanpak rond innovatie	18
<b>8</b>	<b>INFRASTRUCTUUR</b>	<b>19</b>
<b>9</b>	<b>BESLUIT</b>	<b>20</b>
9.1	Sterke punten	20
9.2	Aandachtspunten en groeikansen	20
<b>10</b>	<b>BIJLAGE</b>	<b>22</b>

# 1 SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE

## 1.1 Situering

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'.

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 Educatieve bachelor in het Lager Onderwijs.

De review vond plaats op **30, 31 maart en 1 april 2021**

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

- Dirk Jacobs, voorzitter (extern commissielid)
- Sarah Gielen, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Els Van Wezel, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Bart Mattheeuws, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Melanie Merveillie (student-commissielid)

Kathy Dewitte, directeur van het expertisenetwerk Business en Management van Arteveldehogeschool, trad op als interne procesbegeleider.

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 was op de Akwaris met doorverwijzing naar intranetsite van de opleiding;
- een zelfevaluatie ten opzichte van het Onderwijsraamwerk, die de kwaliteitseisen van de hogeschool inventariseert;
- en een presentatie van de opleiding die als startschot gold van de diverse gesprekken met de stakeholders: medewerkers, studenten, werkveld en alumni.

Er vond een mondelinge rapportering plaats op 1 april 2021 waarbij de opleiding een eerste feedback 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.

## 1.2 Aanpak door reviewcommissie

Waar tot 2015 visitaties plaats vonden, legt de overheid nu zesjaarlijks instellingsreviews op. Het kwaliteitsbewakingsproces ligt in het verlengde van de aanpak bij *Arteveldehogeschool* waarbij ingezet wordt op opleidingsreviews, thematische reviews en

beleidsdialogen. Bij de opleidingsreview hebben de instellingen veel vrijheid in de uitwerking van de regie maar ze blijven sowieso geënt op acht decretaal vastgelegde kwaliteitskenmerken. Ze dienen ook aan te sluiten bij de *Europese Standards & Guidelines* (ESG).

De reviewtechniek vertrekt vanuit een waarderende houding. Dit betekent dat commissieleden het eigen referentiekader tussen haakjes plaatsen en vanuit de eigenheid van de opleiding mee redeneren. Wat goed is, wordt benoemd. De evaluatie is motiverend maar moet zeker ook kritisch zijn en verbeterpunten aan kunnen wijzen. Dit gebeurt in een proces van co-creatie aan de hand van drie begeleidende vragen: (1) wat zijn de successen? ; (2) wat is de gedroomde toekomst? en (3) wat is nodig om die toekomst te bereiken?

Er worden door de reviewcommissie geen scores gegeven, maar er wordt wel feedback gegeven en suggesties geformuleerd. De reviewcommissie wenst expliciet te benadrukken dat dit slechts richtsnoeren zijn voor een verdere opvolging door de opleiding.

Er dient tenslotte opgemerkt te worden dat de reviewoefening tweemaal uitgesteld diende te worden door de sanitaire crisis rond COVID-19 en hierdoor bijna een jaar opgeschoven werd. Uiteindelijk vond de review en de terugkoppeling *online* plaats. Ondanks de uitzonderlijke context omwille van de sanitaire crisis, bood deze review de kans om met alle betrokkenen in gesprek te gaan over wat ze essentieel vinden in hun opleiding, hoe dit vorm krijgt en kreeg in de normale en in deze uitzonderlijke situatie, en welke rol het beleid hierin speelt.

Niet enkel de organisatie van de review werd beïnvloed door de gezondheidscrisis, maar uiteraard ook de manier waarop de opleiding zelf vorm kreeg in de afgelopen periode. De reviewcommissie is er zich van bewust dat het 'snapshot van de opleiding' dat de reviewcommissie te zien kreeg tijdens deze review, niet helemaal representatief is voor wat de opleiding zelf beoogt.

De gezondheidscrisis had enerzijds een impact op de implementatie van de nieuwe organisatiestructuur. De reviewcommissie neemt rekenschap van het feit dat *Arteveldehogeschool* sinds relatief kort een nieuwe organisatiestructuur kent met opleidingen georganiseerd per expertisenetwerk met een vernieuwd middenmanagement. De commissie neemt ook akte van het gegeven dat de opleiding zich ent op een vernieuwde visie en toekomstplan van de hogeschool waarbij op vier *mindshifts* ingezet wordt: (1) motiverende onderwijs- en onderzoeksbiootop, (2) mozaïek van leren en werken, (3) kansrijk en kleurrijk en (4) leiderschap met impact. Per expertisenetwerk is er een managementteam dat verantwoordelijk is voor de vertaalslag van deze visie en de implementatie van de uitgestippelde strategie. Dit proces is lopende en de reviewcommissie stelt vast dat dit proces om begrijpelijke redenen door de sanitaire crisis ook enigszins bijgestuurd diende te worden.

Anderzijds onderging ook de leeromgeving drastische aanpassingen omwille van de overschakeling op afstandsonderwijs. Daarbij bleef sterke aandacht voor contact met studenten, interactie en de band met docenten. Zo zette de opleiding in het op continueren van het doel van de instelling een motiverende leeromgeving aan te beiden. In de *Arteveldehogeschool* onderwijsvisie wordt ingezet op een motiverende leeromgeving (inhoudelijk sterk, doelgericht, co-creatie en met aandacht voor diversiteit). Naast aandacht voor de professionele ontwikkeling, is er ook aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en de ontwikkeling tot wereldburgerschap. De reviewcommissie kan deze benadering enkel toejuichen.

## 2 VISIE EN STRUCTUUR VAN DE OPLEIDING

In de visie van de lerarenopleiding staan de uitgangspunten “Partnerschap, Professionalisering, Inclusie en Toekomstgericht” (“P<sup>2</sup>IT”) centraal. Dit “P<sup>2</sup>IT”-principe reflecteert kernachtig de **kwaliteit en sterktes** van de opleiding die de reviewcommissie kon vaststellen tijdens de visitatie. De opleiding wenst voor te bereiden op “leraarschap in de 21<sup>e</sup> eeuw”, ontwikkelde daaromtrent een krachtige visie en zet duidelijk in op ambitie en kwaliteit. De reviewcommissie oordeelt op basis van de zelfanalyse en gesprekken met verschillende geledingen en stakeholders dat het hier niet om *buzz-words* gaat, maar de opleiding effectief haar doelstellingen weet te bereiken.

Uit gesprekken met de stakeholders blijkt **een bijzonder sterke waardering vanuit het werkveld wat partnerschap en professionalisering betreft**. Studenten met een diploma van *Arteveldehogeschool* zijn op alle partnerscholen meer dan welkom als potentiële toekomstige collega's. De opleiding levert leraren af die klaar zijn voor toekomstige uitdagingen, die de nodige bagage verworven hebben, bewust omgaan met hun eigen leerproces en die goed toegerust zijn om in de praktijk te stappen. Ondanks de recente implementatie werkt het zogenaamde “Smart-school-systeem”, waarbij ingezet wordt op geprivilegieerde relaties met een beperkter aantal scholen (waar dan ook meer stagiairs vanuit verschillende opleidingsjaren heen gestuurd worden) heel goed. Die transitie waarbij nu gefocust wordt op zo'n 115 partnerscholen (tegenover 250 vroeger) blijkt een gunstige strategische keuze geweest te zijn. Het loopt organisatorisch op het vlak van stagebegeleiding vlotter en efficiënter voor *Arteveldehogeschool*, is handiger voor de studenten en de partnerscholen zijn bijzonder tevreden met de nieuwe aanpak. De inzet op het uitbouwen en consolideren van professionele leergemeenschappen en partnerschappen werpt dus haar vruchten af. Nadeel is wel dat wat kleinere scholen sneller uit de boot vielen als stageplek maar desalniettemin blijft de diversiteit van contacten met het werkveld voldoende gegarandeerd. Het systeem van partnerscholen komt ook de continuïteit en professionalisering als **collectieve leergemeenschap** duidelijk ten goede. De reviewcommissie is van oordeel dat met deze aanpak die gericht is op het consolideren van partnerschappen en professionaliteit de juiste weg ingeslagen werd.

De **toekomstgerichtheid** van de opleiding blijkt onder meer uit haar visie op *community service learning* en de implementatie en integratie daarvan in de opleidingsonderdelen. De plannen dit verder uit te bouwen en consolideren bij en na de verhuizing naar de nieuwe campus getuigen verder van een geëngageerde keuze. De commissie moedigt deze keuze zeker aan maar adviseert ook, net zoals bij de uitbouw van de partnerschappen, in de eerste plaats vooral in te zetten op consolidatie.

Het **inclusieve karakter** van de opleiding – maar ook breder van *Arteveldehogeschool* als gemeenschap – wordt door de studenten bijzonder op prijs gesteld en benadrukt. Deze eigenschap kent ook haar vertaling in het curriculum zelf. De keuze om voortaan een inclusieve aanpak reeds van het eerste jaar ook aan te leren (waar het accent daarop eerder in het derde jaar lag) was een gunstige keuze in het licht van professionalisering. De instelling wil die verhoogde aandacht voor inclusiviteit ook verder versterken met haar zogenaamde driesporenbeleid rond levensbeschouwing (Rooms-Katholieke Godsdienst, Islam, Levensbeschouwelijke vorming). De opleiding informeert studenten zodat ze de consequenties van deze keuze m.b.t. de arbeidsmarkt goed begrijpen. De reviewcommissie benadrukt dat het belangrijk is om hier blijvend aandacht voor te hebben.

De reviewcommissie toont begrip voor een aantal keuzes, mede in het licht van het concurrentieel karakter van het Hoger Onderwijs landschap.

Zo is het zeker lovenswaardig om een rijk palet aan flexibele, gevarieerde en kwaliteitsvolle trajecten voor zij-instromers en generatiestudenten aan te bieden. De ambities zijn hoog, de wil om aan maatschappelijke noden en vragen tegemoet te komen overduidelijk en de dimensies die men wil bestrijken zijn talrijk. De reviewcommissie onderstreept en waardeert de **hoge ambities** van de opleiding en feliciteert uitdrukkelijk alle betrokkenen met hun inzet en resultaten. De commissie maant evenwel ook aan tot voorzichtigheid zichzelf niet voorbij te hollen. Het draagvlak en de werkdruk voor ondersteunend personeel, docenten, opleidingsmanagement en studenten mag niet uit het oog verloren worden. De reviewcommissie nodigt de opleiding bijvoorbeeld uit na te denken over de opportuniteit van keuzes die gemaakt werden aangaande het tweede traject voor zij-instromers, het zogenaamde *flextraject*, met name in het licht van de werkdruk voor het personeel, en de haalbaarheid van het traject voor studenten.

In het licht van het concurrentiële karakter van het hoger onderwijslandschap is het goed na te gaan waar de sterktes liggen en wat de meerwaarde van bepaalde strategische keuzes is. Het is aan de opleiding zelf om dit verder te bekijken, maar de reviewcommissie vraagt zich af of niet eerder ingezet moet worden op trajecten waar *Arteveldehogeschool* een lange ervaring en een voetje voor heeft (bijvoorbeeld het werkplektraject) dan op het opleidingsaanbod dat een eerder hoge prijs qua werkdruk vereist en waar de *return on investment* mogelijk minder uitgesproken is (dit zou het geval kunnen zijn voor het *flex avondtraject*). De reviewcommissie wenst nadrukkelijk te onderstrepen dat zij slechts denkpistes aanreikt. Toch is zij van mening dat een aantal richtsnoeren in deze reflectie nuttig kunnen zijn. Opleidingsonderdelen met een zeer beperkt aantal studenten kunnen heroverwogen worden. Bij het evalueren van een nieuw traject moeten ook de economische consequenties en draagvlak adequaat in overweging genomen worden.

Uiteraard zorgde de sanitaire crisis voor uitzonderlijke omstandigheden en vereiste de veranderde realiteit door COVID-19 bijkomende flexibiliteit en weerbaarheid. De opleiding toonde zich opmerkelijk **veerkrachtig**. Toch heeft de commissie de indruk dat, met name ook door een aantal recente transities – onder meer op organisatorisch vlak – én de terechte nadruk op hoge ambities betreffende kwaliteit, de draagkracht met name onder de docenten soms te sterk onder druk komt te staan. Deels wordt dit gemaskeerd door interne solidariteit en werkkraft maar op termijn dreigt dit mogelijk onhoudbaar te worden.

De commissie is dan ook van mening dat in de eerste plaats op het verder borgen van de sterke punten ingezet moet worden om deze met zekerheid te kunnen consolideren, vooraleer nog sterker in te zetten op innovatie en verruiming.

## 3 ONDERWIJS- EN LEERPROCES

### 3.1 Leerresultaten

Het kader van 13 opleidings specifieke leerresultaten (OLR), gebaseerd op de domein specifieke leerresultaten (DLR) en de Arteveldebrede leerresultaten (ALR), dat de ruggengraat voor de curriculumhervorming vormt, lijkt gedragen door de docenten en is performant.

Sinds de zogenaamde Smart-hervorming zijn de studenten nog beter voorbereid op de volledigheid van het leerkracht-zijn. Dit is zeker een sterk punt van de opleiding, ook al zal er wellicht steeds de uitdaging blijven voor aspirant leerkrachten om de “praktijkshock” aan te gaan.

De commissie looft de sterke visie rond wereldburgerschap en ziet tegelijk ook verbeterkansen bij de implementatie. Bij de invulling van wereldburgerschap ligt de nadruk deels op het zoeken van aansluiting bij internationalisering, wat zeker een legitieme keuze is. Wereldburgerschap komt in het curriculum ook aan bod bij de opleidingsonderdelen rond wereldoriëntatie (aandacht voor SDG's) en in Professionele en Persoonlijke ontwikkeling 4: engagement (gebaseerd op Community Service Learning). Er liggen wel kansen om dit verder te expliciteren en te verdiepen door ook een sterkere connectie te maken met het thema omgaan met etnische, culturele en sociale diversiteit in de Belgische context en nog specifiekere wat betreft de implicaties in de school- en klascontext (omgaan met meertaligheid, kennis van de sociale kaart, visie op (kans)armoede, rekening houden met de diversiteit van thuissituaties, bewustzijn van de mogelijke kloof tussen de eigen referentiekaders en die van de leerlingen en hun ouders, etc.). Omgaan met sociale en culturele diversiteit maakt, zeker in de stedelijke context, in toenemende mate deel uit van de “praktijkshock”. Hier nog beter op voorbereiden in de opleiding verdient dus aanbeveling en mogelijk een heroriëntering van de invulling van de notie wereldburgerschap en een accentverschuiving naar inclusief onderwijs.

De materies wiskunde en Frans zijn voor een deel van de studenten uitdagingen tijdens de opleiding. Monitoraten helpen om lacunes bij te benen en dit lijkt met name op het vlak van wiskunde vruchten af te werpen. Ook wat Frans betreft zijn de resultaten zeker hoopgevend maar het Frans blijft een uitdaging voor vele aspirant-leerkrachten. De keuze wordt nu gemaakt om in de opleiding sommige opleidingsonderdelen in het Engels aan te bieden, mede in het licht van Erasmus-uitwisselingen. Ook in het licht van internationalisering is dat een begrijpelijke keuze. Er valt evenwel te overwegen om het accent te verschuiven naar het Frans. Niet alleen wordt van toekomstige leerkrachten verwacht dat zij de tweede landstaal beheersen (en op instapniveau kunnen onderwijzen), maar er is ook de vaststelling dat het beheersingsniveau van het Frans bij heel wat studenten nog een pijnpunt is. De commissie geeft dus ter overweging de vraag mee of de positie van het (gebruik van het) Frans in de opleiding niet verder versterkt dient te worden.

De commissie stelde vast dat de opleiding bewust een evenwicht zoekt tussen het opleiden van leraren die een brede pedagogisch-didactische en onderwijskundige bagage hebben om zelfstandig hun lespraktijk vorm te geven, en het voorbereiden van leraren op het gebruik van maatschappelijk bepaalde referentiekaders en instrumenten als eindtermen, ontwikkelingsdoelen, leerplannen en methodes. Ze ontwikkelde daarvoor een aantal handzame en herkenbare theoretische kaders en modellen die studenten aangereikt krijgen en gebruiken in de verschillende opleidingsonderdelen en praktijkervaringen. De commissie wil de opleiding hiervoor feliciteren. Daarnaast maken studenten aan *Arteveldehogeschool* kennis met leerplannen uit verschillende netten en koepels, in de praktijk kan het dat ze meer of voornamelijk werken met het leerplan van Katholiek Onderwijs Vlaanderen. Een mogelijk gevolg is dat studenten die stage lopen of terecht komen in een school van een ander net, hier net iets minder goed op voorbereid kunnen

zijn. Het werkveld erkende dit, maar gaf ook aan dat het niet onoverkomelijk was. De commissie raadt de opleiding aan om hier explicieter aandacht aan te besteden en voldoende ondersteuning te bieden aan studenten die hier toch mee worstelen.

## 3.2 Opleidingsprogramma's

### 3.2.1 Leerdoelen en gedragsindicatoren

Bij de ontwikkeling van het nieuw curriculum werd samen met docenten intensief gewerkt aan de afstemming van leerdoelen en gedragsindicatoren. De commissie stipt als belangrijk aandachtspunt aan om na deze intensieve periode van curriculumvernieuwing te bekijken waar eventuele bijsturingen nodig zijn, een oefening waarin samenwerking tussen opleidingsmanagement en docenten essentieel is.

Uit de mondelinge terugkoppeling met docenten bleek dat het aftoetsen van leerdoelen en gedragsindicatoren een lang en rijk proces was, dat zowel bottom-up als top-down plaatsvond en waar intensief aan gewerkt werd.

De opleiding heeft de opleidingsleerresultaten vertaald naar leerdoelen per leerresultaat op 3 niveaus (E/V/A-doelen), die vervolgens via programmalijnen uitgewerkt worden in het curriculum. Ze heeft daarbij een curriculum *mapping* gedaan die inzicht geeft in de samenhang tussen de leerdoelen binnen de verschillende opleidingsonderdelen, en hoe die gespreid zijn over de drie opleidingsjaren ("schijven"). De commissie waardeert deze oefening die afstemming en gesprek op opleidingsniveau mogelijk maken, en stelde vast dat docenten deze oefening ook als erg waardevol ervaren hebben.

Na de curriculumvernieuwing is het nu het moment om leerdoelen en gedragsindicatoren verder af te toetsen en de afweging te maken of het nieuwe curriculum alle geformuleerde doelen voldoende dekt. Zo moedigt de commissie aan verder te werken aan het gelijkstellen van leerdoelen in de verschillende trajecten. De commissie benadrukt het belang hiervan, dit zou als voordeel hebben dat er makkelijker door docenten geschoven kan worden bij afwezigheden.

De commissie is van oordeel dat de afstemming tussen docenten en opleidingsmanagementteam een belangrijk aandachtspunt is bij deze verdere opvolging en bijstelling van leerdoelen en gedragsindicatoren in het nieuwe curriculum. Er leeft alleszins bij een deel van het docententeam het aanvoelen dat de evaluatie van sterkere en zwakkere punten niet altijd op adequate manier in beslissingen op een hoger organisatieniveau worden omgezet. De vertaalslag van evaluatie naar beleid lijkt soms discrepanties tussen de werkvloer en het management onvoldoende te overbruggen, ook al is er een reflectieve reflex bij het team. Opvallend is dat er een empathisch en onderling ondersteunend team is, wat echter ook zijn nadelen kan hebben in het maskeren van bepaalde uitdagingen die daardoor soms onvoldoende in het vizier van het opleidingsmanagementteam komen.

De gesprekspartners gaven tijdens de review zelf aan dat er na de intensieve periode van curriculuminnovatie nu nood is aan een moment van rust waarop er een beetje afstand kan genomen worden, en kritisch bekeken wordt of de realiteit overeenstemt met de plannen, en of er her en der nog wat bijgestuurd of geoptimaliseerd moet worden, eerder dan meteen weer doorschieten in een volgende vernieuwingsoefening.

### 3.2.2 Stage/praktijk/werkplekleren

Stage en praktijk zijn duidelijk sterke punten die ook in belangrijke mate bijdragen aan de integratie van opleidingsdoelstellingen bij de studenten. De commissie onderstreept, naast de buiten kijf staande kwaliteit van de stagebegeleiding, in het bijzonder de innoverende



meerwaarde van de Atelier-programmalijn. Hierbij gaat het om een werkplek waar zonder formele beoordeling geëxperimenteerd kan worden. Bovendien leveren zowat alle docenten hier een bijdrage, wat de samenhang binnen de opleiding versterkt.

De keuze om studenten heel snel naar het werkveld te sturen en over de hele lijn ondersteuning vanuit een sterke begeleiding te geven, wordt door de reviewcommissie geprezen.

Bij het werkplektraject zit in elke module zowel elementen van algemene didactiek, vakdidactiek en professionalisering verwerkt.

### **3.2.3 Bachelorproef/afstudeerproject**

De bachelorproef is goed ingebed in de smart-werking, waarbij er vaak een vraag van de stageschool verder uitgediept wordt, en men op die manier ook de betrokkenheid van het werkveld garandeert. De bachelorproef wordt begeleid door de stagebegeleider die evenwel niet altijd inhoudelijk specifieke expertise op het onderwerp heeft en eerder als generalist ondersteuning biedt. Dit wordt opgevangen door extra opinies bij collegadocenten te bekomen. Mogelijk kan dit systeem geoptimaliseerd worden door te kijken of bachelorproefbegeleiding in gecombineerde koppels van stagebegeleider en een inhoudelijk expert kan plaatsvinden of dat er met collectieve consultatiemomenten gewerkt kan worden. Bij een eventuele wijziging van het systeem moet wel goed gewaakt worden over de spreiding van de werklast (om te vermijden dat bepaalde inhoudelijke experts overbevraagd worden).

De reviewcommissie merkte een discrepantie op tussen het zelfevaluatie-rapport waarbij professionalisering van de bachelorproefbegeleiding als duidelijk pijnpunt – of toch als aandachtspunt en groeikans - aangestipt werd en de mondelinge terugkoppeling tijdens de review met een deel van de docenten die hierover een andere visie hadden.

### **3.2.4 Internationalisering**

Internationalisering heeft al een gedegen weg ingeslagen. Naast een buitenlandverblijf wordt ingezet op internationalisering @home door studenten de gelegenheid te geven samen te werken met studenten uit het buitenland binnen verschillende activiteiten (themaweek, Korte Interactieve Klasactiviteit). Ook het verplicht volgen van een Engelstalige keuze-olod brengt studenten in de gelegenheid elkaar te ontmoeten, uit hun comfort-zone te geraken en hun eigen cultuur te bezien. Met deze activiteiten wordt ook de Engelse taalvaardigheid naar een hoger niveau gebracht. Dit is een mooi gegeven, maar wellicht is er een mogelijkheid om internationale activiteiten in te zetten om ook de Franse taalvaardigheid te verbeteren. Dit gebeurt reeds met de samenwerking met *Haute Ecole de Louvain du Hainaut*, maar kan wellicht wat meer activiteiten omvatten.

De docenten geven aan internationalisering@home vorm te geven in hun dagelijkse praktijk. Er worden bijvoorbeeld genoemd dat een bezoek aan een buitenlands instituut en lager onderwijs buiten de landsgrenzen, teruggekoppeld wordt in de klas. Bevindingen worden besproken en bediscussieerd. Dit kan ook in het team besproken worden en zal wellicht ook aanstekelijk werken om zo'n ervaring op te doen.

De commissie ziet nog mogelijkheden om ook aan diversiteit, pluriformiteit en multiculturaliteit te werken, een groot thema binnen internationalisering, door nog meer in te zetten op de buurt in de campus en *community service learning*. De huiswerkbegeleiding die studenten doen in het kader van *Professionele en Persoonlijke Ontwikkeling 4 (CSL)* en ook de leeruitstap naar Brussel bieden al leerkansen in deze richting. Daarenboven zou ook een verplichte stage op een school in de stad met veel leerlingen met een migratieachtergrond bij kunnen dragen aan de doelen van internationalisering en de opleiding. Ook kunnen verplichte activiteiten in het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> jaar wellicht verruimend zijn voor de blik op de wereld.

Studenten onderkennen het belang van internationaliseringsactiviteiten. Helaas heeft COVID-19 roet in het eten gegooid om veel stage-ervaring in België zelf op te doen. Daardoor geven studenten aan dat ze niet gekozen hebben om naar het buitenland te gaan – in zoverre dat al mogelijk zou zijn - omdat ze vrezen onvoldoende gewapend te zijn om in het Vlaams onderwijs les te kunnen geven. Ze willen dat nog verder oefenen.

De voorlichting waarbij ouders betrokken worden, wordt gewaardeerd. Er is voldoende informatie en voorlichting voorhanden. Studenten zijn op de hoogte van de mogelijkheden.

### 3.2.5 Betrekken van interne en externe stakeholders

Het betrekken van interne en externe stakeholders is duidelijk een sterk punt. Betrokkenheid van studenten wordt zowel verzekerd via jaarlijkse studentenbevragingen, via het systeem van studentenvertegenwoordiging maar ook door een ingeburgerde overlegcultuur. Bovendien wordt snel en adequaat geschakeld als uitdagingen en werkpunten gedetecteerd worden. Het SMART stageconcept en het concept van werkplekleren realiseren met regelmatige aanwezigheid van stagebegeleiders op stagescholen betrokkenheid van het werkveld. Met de opleidingsadviesraad en mentorendagen zet de opleiding ook formeel in op wederzijdse samenwerking en een feedbackcultuur met werkveldpartners.

## 3.3 Motiverende leeromgeving

Zondermeer lovenswaardig is de beschikbaarheid en aanspreekbaarheid van docenten. Bovendien is er een opvallende zorg en aandacht voor studenten met specifieke noden.

Het platform Canvas kan aantrekkelijker en duidelijker gemaakt worden.

Studenten ervaren communicatie als niet altijd even helder en soms te moeilijk. Er lijkt in de ogen van de commissie winst te boeken met een gemeenschappelijk kader voor communicatie onder docenten. Dit wordt ook door de opleiding zelf als aandachtspunt in de zelfreview aangegeven. Daarnaast verdient het aanbeveling communicatie meer vanuit het perspectief van de studenten als eindgebruikers te benaderen. Momenteel lijkt er onvoldoende de reflex te zijn om per categorie van studenten in vogelperspectief de communicatie op te volgen (en te verzekeren dat communicatie doelmatig verloopt) en zo nodig proactief bij te sturen met het oog op gebruiksvriendelijkheid voor de studenten. Dit gebeurt nu eerder reactief op aangeven van de studenten.

De werkdruk ligt hoog. *Arteveldehogeschool* legt terecht de lat hoog en levert kwaliteit af maar dient erover te waken dat de werkdruk (ook voor studenten) haalbaar blijft.

## 3.4 Toetsing

Vanuit een deel van de studenten kwam de vraag – gezien de geleverde investering - een beoordeling aan het Atelier te koppelen maar de commissie is van oordeel dat het, in het geval van het Atelier, net voordelen biedt om niet in een klassieke beoordelingslogica te stappen.

Kwantitatieve verwerking en evaluatie van (evoluties in) examenresultaten lijkt de commissie een meerwaarde te kunnen bieden. In algemene zin meent de commissie overigens dat *datageletterdheid* op organisatieniveau binnen de opleiding verbeterd kan worden. De opleiding lijkt zichzelf niet of alleszins onvoldoende kwantitatief te monitoren en de reviewcommissie had ook enigszins verwacht rond een aantal onderwerpen meer

cijfergegevens ter beschikking te kunnen hebben. In de zelfevaluatie worden de groeikansen op het vlak van systematische kwantitatieve analyses van examenresultaten wel zelf reeds aangegeven.

### 3.5 **Trajecten, varianten, excellentieprogramma's, postgraduat**

De commissie waardeert de inspanningen van de opleiding om zoveel mogelijk potentiële studenten de kans te geven om de lerarenopleiding te volgen in een traject dat aansluit bij hun interesses, werk- en leefsituatie, levensbeschouwing, etc. Het werkveld heeft nood aan goed opgeleide zij-instromers en leraren met diverse achtergronden, en de opleiding engageert zich om hiervoor drempels te verlagen. Een verbeterpunt ligt bij het streven en verzekeren van gemeenschappelijkheid onder de verschillende trajecten. De reviewcommissie benadrukte verder reeds enkele aandachtspunten in het luik "visie" wat betreft het aanbod van trajecten (met name het tweede aanbod voor zij-instromers via het flextraject) en varianten (met name het 3-sporenbeleid en de plaats van levensbeschouwelijke vorming daarbinnen).

## 4 ONDERZOEK EN DIENSTVERLENING

De review heeft zich voornamelijk gefocust op de opleiding zelf en niet op onderzoeksactiviteiten. De opleiding staat sterk op het vlak van verschillende vakdidactische studies, met impact ook op het werkveld (met o.a. 'startkracht'). Deze onderzoeksexpertise is ook een meerwaarde voor de opleiding op zich: ze voedt de opleidingsonderdelen inhoudelijk en docenten zijn een rolmodel voor studenten als onderzoekende professionals. Een uitdaging is ermee omgaan dat onderzoeksopdrachten bij docenten de continuïteit voor bepaalde opleidingsonderdelen onder druk kan zetten.

## 5 BEGELEIDING OP MAAT

### 5.1 Instroom

Mede in het licht van gewijzigde instroomprofielen (ook al lijken verschuivingen wat minder uitgesproken te zijn dan bij andere instellingen) is aangepaste remediërende en ondersteunende begeleiding een must. Net zoals bij andere instellingen is er inderdaad een negatieve tendens in begincompetenties van instromende generatiestudenten, wat de nood aan begeleiding onderstreept.

Begeleiding van studenten binnen de opleiding is een sterk punt.

Studenten met specifieke uitdagingen krijgen vaak op maat persoonlijke begeleiding aangereikt, daarbij wordt uitgegaan van de vraag “wat heb jij nodig om deze opleiding succesvol te beëindigen?”. De reviewcommissie was onder de indruk van de mate waarin de opleiding op de hoogte is van zorgnoden bij studenten.

Ook al zorgde de sanitaire crisis uiteraard voor heel wat extra uitdagingen, bood het ook opportuniteiten zoals het sneller uitbouwen van vormen van *blended learning* maar vooral het uitrollen van online begeleiding. Online begeleiding zal ook in de toekomst nog een rol kunnen spelen.

Op het vlak van begeleiding worden met name ook inspanningen gedaan door middel van monitoraten. Het monitoraat, dat sinds het tweede semester van vorig jaar draait, focust op wiskunde en Frans waar de uitdagingen het grootst zijn. De commissie vraagt zich wel af of de timing waarop het monitoraat wiskunde start, optimaal is. Ook al is het monitoraat op vrijwilligheid gebaseerd, kent met name het monitoraat Frans een groot bereik. Het verdient aanbeveling te onderzoeken of de online begeleiding die de sanitaire crisis genoodzaakt heeft, ook in ‘normale’ tijden als instrument verder ingezet kan worden. De reviewcommissie meent ook dat studenten verder gestimuleerd kunnen worden om hun noden op het vlak van het monitoraat in te schatten en kenbaar te maken. Die noden kunnen deels gedetecteerd worden aan de hand van de instaptoets, maar de docenten hebben geen toegang tot deze resultaten, dus verdere sensibilisering van studenten is aangewezen op dit punt. Er kan ook overwogen worden of men het monitoraat blijft enten op vrijwilligheid of een meer proactieve en sturende aanpak vereist is.

Wat betreft het Nederlands zet de opleiding in op het vormen van taalcompetente leraren die erin slagen voor alle leerlingen een krachtige taalleeromgeving te creëren. Taalcompetenties van de studenten worden geïntegreerd geëvalueerd en de finale evaluatie gebeurt via taken en het examen.

De opleiding is zich bewust van de uitdaging om verder in te zetten op een diverse instroom (met name meer mannelijke studenten aantrekken en inzetten op verscheidenheid aan culturele achtergrond) en nam op dit punt al een aantal veelbelovende stappen.

### 5.2 Doorstroom

Gelinkt aan veranderende basiscompetenties bij instroom en het hoog houden van de standaarden, dient vastgesteld te worden dat de studiespreiding is toegenomen. Bij trajectbegeleiding wordt benadrukt dat studenten probleempunten niet voor zich uit mogen blijven schuiven.

Er wordt alleszins sterk ingezet op trajectbeheer en persoonlijke begeleiding maar er is onvoldoende data-analyse voor opvolging van de doorstroom, wat alternatieve en meer systematische strategieën voor remediëring in de weg kan staan.

De kwaliteit van de opleiding geeft ook uitzicht op vervolgentrajecten, zo bleek uit onze feedbackmomenten met ex-studenten en docenten. Cijfergegevens hierover ontbreken echter grotendeels. De reviewcommissie geeft aan dat hier betere opvolging mogelijk is.

### 5.3 **Uitstroom**

Op het vlak van uitstroom lijkt de opleiding zeker goed te scoren, gezien de uitermate lovende inschatting vanuit het werkveld en de sterke waardering vanuit alumni. Afgestudeerden van *Arteveldehogeschool* zijn duidelijk geëerde leerkrachten. Echter, ook op dit punt zouden precieze cijfergegevens nuttig zijn. Ook al lijken er geen grote problemen te zijn – integendeel zelfs – , meent de reviewcommissie dat het toch belangrijk is een preciezer beeld te krijgen op de uitstroom en het professionele traject van afgestudeerden.

Het alumni beleid kan versterkt worden. Men houdt wel contact met alumni, via kanalen zoals Facebook en vragenlijsten, maar er valt wellicht nog winst te boeken, ook in het licht van het beleid en het streefdoel een collectieve leergemeenschap te zijn.

## 6 PERSONEEL

### 6.1 Personeelsbeleid

Er is een gedragen personeelsbeleid waarbij meer inspraak voorzien wordt hoe de middelen in de opleiding worden ingezet. Er wordt, mede ook in het licht van het vernieuwde opleidingsmanagementteam, ingezet op het bouwen aan vertrouwen. De sanitaire crisis en met name de consequenties op het vlak van frequentie van fysieke contacten, stelde op dit punt een bijkomende uitdaging.

Het stroomlijnen van verschillende trajecten kan verder doorgezet worden door deze beter op elkaar af te stemmen, met ook consequenties op het vlak van personeelsbeleid (inzake opdrachtverdeling). Nu is de werkdruk door onvoorziene omstandigheden en personeelsuitval soms erg hoog voor de docenten en verdient het aanbeveling om het totaalplaatje goed te bewaken.

De commissie is van oordeel, dat naast het belang van het Engels, de beheersing van het Frans bij het *human resources management* sterker in de verf gezet kan worden en dit mogelijkheden zou kunnen openen om ook vakken in het Frans aan te bieden (waar dit naast het Nederlands nu enkel in het Engels gebeurt), in te zetten op contacten en uitwisselingen met Franstalig België of ook sterker op taalonderricht Frans in te zetten (en dit uit te breiden voorbij het eerste jaar).

Het is in bepaalde gebieden een uitdaging om continuïteit van expertise onder de docenten te garanderen. (Tijdelijke) verschuivingen in het personeelsbestand o.a. omwille van ziekte, zwangerschap of het opnemen van een onderzoeksopdracht moeten volgens de reviewcommissie blijvend geanalyseerd worden en hierbij moet men zeker ook naar de werkdruk kijken. Mogelijk moet bij het aanwervingsbeleid ook meer aandacht zijn voor duurzaamheid en ambities. De Hogeschool moet als instelling bij het opzetten van nieuwe projecten en het aangaan van onderzoeksopdrachten ook goed de impact op inzetbaarheid van het docententeam opvolgen. De opleiding komt uit een transitieperiode en het is volgens de reviewcommissie nu zaak de rust te laten terugkeren en kwaliteit te borgen. De organisatie van meso-taken en functies houdt het risico in dat de *core business* van het lesgeven op sommige momenten in de verdrinking zou kunnen komen. Een focus op de kerntaken dient in dit reflectieproces voorop te staan.

### 6.2 Expertise en deskundigheid

De opleiding kan steunen op een gemotiveerd, zeer deskundig en hardwerkend team, met sterke voeling met het werkveld en een gevarieerd palet aan didactische kennis en expertise op leergebieden. De expertise op het vlak van coaching en begeleiding van studenten staat buiten kijf. Er is ook een sterk werkethos die met name tijdens de sanitaire crisis hielp goed te schakelen. De keerzijde van de medaille van die sterke werkethos is dat door de vele initiatieven en opdrachten het gevaar van overvraging bij docenten en te hoge werkdruk om de hoek loert. Contacten met de studenten, uitwisseling, emotionele ondersteuning en solidariteit onder de docenten, geeft de broodnodige energie om het (ook zelf opgelegde) takenpakket te bolwerken, maar deze veerkracht en weerbaarheid mag niet verhullen dat het waarmaken van expertise en deskundigheid door te hoge werkdruk mogelijks in gevaar komt.

De opleiding is er zich van bewust dat verder ingezet kan worden op diversiteit in het docententeam in het verlengde van de instellingswijde *mindshift* “kansrijk en kleurrijk”.

### 6.3 **Professionaliseringsbeleid**

De gemaakte koppeling met stagescholen biedt een interessante kans op blijvende professionalisering in het verlengde van de filosofie van een lerende gemeenschap. Het aanbod vormingsinitiatieven in de hogeschool is groot en er is een goede cultuur van collegiaal consult.

### 6.4 **Mobiliteit van staf**

De opleiding geeft aan dat er kansen zijn voor medewerkers om in het kader van een meerdaagse stafmobiliteit bij internationale partners op bezoek te gaan voor jobshadowing, lesgeven, prospectie,... Op basis van de beschikbare overzichtslijst met namen, bestemmingen en data van uitgaande stafmobiliteiten en een tabel met het aantal stafmobiliteiten van de afgelopen drie academiejaren kon de reviewcommissie dit punt moeilijk beoordelen, mede door het gebrek aan uitgebreidere kwantitatieve data en ijkpunten.



## 7 KWALITEITSCULTUUR

### 7.1 Aanpak kwaliteitszorg

Het is duidelijk dat binnen de opleiding een groot belang gehecht wordt aan kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg wordt bevorderd via brede evaluaties, anonieme bevragingen, participatie van studenten in raden en via informele contacten. Bovendien is er grote betrokkenheid en een sterke cultuur van dialoog.

De commissie is echter ook van oordeel dat een beter gebruik van cijfermatige data uitermate nuttig zou kunnen zijn. De bedoeling is dan uiteraard geen boekhoudkundige benadering toe te passen, waarbij op steriele wijze doelstellingen afgevinkt worden. De opleiding is vandaag behoorlijk reflexief en het is aangewezen om dit verder te consolideren.

De commissie heeft geconstateerd dat niet alle actoren evenveel betrokken werden in het opstellen van de zelfevaluatie. Zo schreef de curriculum- en toetsingscommissie in een eerste fase mee en in het academiejaar voorafgaand aan het uiteindelijke reviewbezoek werd de tekst afgetoetst bij leden van de opleidingsadviesraad en de opleidingsraad. Daarnaast gingen een 6-tal docenten in op een algemene oproep om de tekst mee te overlezen. In de context van een opleidingsreview die twee maal uitgesteld werd omwille van Corona en de start van een nieuw opleidingsmanagement werd er echter een kans gemist om met het volledige team aan de slag te gaan en de reviewoefening aan te grijpen als een leermoment en opportuiniteit om verschillende geledingen dichter bij elkaar te brengen en mogelijke nieuwe synergiën te verkennen. Het is overigens ook hierdoor dat de commissie tot de vaststelling kwam dat er op enkele vlakken enige disconnectie is tussen de reflexieve praktijken op het niveau van de docenten en de sturende visie van het management. De reviewcommissie begrijpt dat de sanitaire crisis hier roet in het eten gooide en er andere prioriteiten waren. De reviewcommissie heeft er vertrouwen in dat de opvolging van de reviewoefening de kans biedt terug dichter aan te sluiten bij de doelstelling van een review opgevat als een collectief reflectie- en leerproces.

### 7.2 Borgen van kwaliteit

De commissie meent een tendens waar te nemen dat door de hoge ambities en de nadruk op kwaliteit disproportioneel aandacht uitgaat naar het verlangen van innovatie en het bouwen van een sterke concurrentiële positie in het onderwijslandschap. Op zich is er uiteraard niets verkeerd met innovatie en hoge ambities. Toch is de commissie van mening dat men niet meteen op alle doelstellingen tegelijk werkelijk performant kan zijn en er zich een prioritering opdringt. Sowieso heeft de opleiding een goede performantie.

### 7.3 Verbetercyclus

Studententevredenheid wordt jaarlijks bevroagd. Uit de laatste meting bleken enige bezorgdheden op het vlak van communicatie en infrastructuur. De werkpunten op het vlak van interne communicatie kwamen ook aan de oppervlakte tijdens het reviewproces in gesprekken met de studenten. Er wordt nu een communicatie-werkgroep opgericht om die beter af te stemmen op de studenten. Er zijn op dit punt groeikansen, met name bijvoorbeeld

wat betreft het beter rekening houden met de andere realiteit van studenten die in februari instappen.

De opleiding is pittig en de studenten klagen soms over te hoge werkdruk. Deels heeft dit maken met nog te versterken maturiteit en aanpassing aan een nieuw tempo en werksysteem in vergelijking met de vooropleiding. Opvallend is dat er een sterke overlegcultuur tussen studenten en docenten is om concrete pijnpunten rond studententevredenheid, werkdruk en mentaal welbevinden aan te pakken. De bezorgdheden rond werkdruk waren ook één van de redenen voor de curriculumhervorming. Bovendien werd ingezet op hogere begeleiding en ondersteuning bij bijvoorbeeld stages en lesvoorbereidingen.

De reviewcommissie stelde vast dat er niet systematisch aan studietijdmetering voor alle opleidingsonderdelen gedaan wordt en geeft de suggestie mee ter overweging dit wel uit te bouwen.

#### 7.4 **Visie en aanpak rond innovatie**

De reviewcommissie juicht de inspanningen toe die geleverd werden (en worden) op het vlak van vernieuwing en innovatie. De commissie wenst evenwel net zo goed te benadrukken dat de drang naar innovatie vanuit een extern perspectief soms te voortvarend lijkt. Er moet naar onze mening in de eerste plaats ingezet worden op het consolideren en borgen van *best practices* vooraleer er nog ambitieuzere plannen worden nagestreefd. De opleiding lijkt zich volgens de reviewcommissie, afgaande op het zelfevaluatie rapport, hier ook bewust van te zijn. Innoveren is geen doel op zich maar moet in connectie staan met de visie van de opleiding, en mag de draagkracht van het team niet overschrijden.

## 8 **INFRASTRUCTUUR**

Gezien de impact van de sanitaire context en het vooruitzicht van een nieuwe campus, hebben we dit onderwerp niet behandeld.

## 9 BESLUIT

### 9.1 Sterke punten

De lerarenopleiding kent een sterke visie, waarin de uitgangspunten “Partnerschap, Professionalisering, Inclusie en Toekomstgericht” (“P<sup>2</sup>IT”) centraal staan. De opleiding zet ook duidelijk in op ambitie. Deze sterke visie en de daadwerkelijke vertaling daarvan in het curriculum en het functioneren van de opleiding werpt zondermeer haar vruchten af: **Afgestudeerden van de opleiding staan in het werkveld hoog aangeschreven.** Interne en externe stakeholders worden overigens ook nauw betrokken bij de opleiding, wat wijst op een lerende organisatie die inzet op een **slagvaardige collectieve leergemeenschap.** Bovendien ent de opleiding zich op adequate wijze op wetenschappelijke inzichten en vakdidactische studies en maakt ze werk van internationalisering.

Recente transitie zoals de curriculumhervorming en het *smart-school*-systeem zorgde ervoor dat studenten nog beter voorbereid zijn op de complexiteit van het leraarschap. Het kader voor het onderwijs- en leerproces is adequaat gedragen door de docenten die een opvallend reflexieve houding hebben. De opleiding kent ook een sterke visie op *community service learning* en het omgaan met de ‘praktijkshock’. Kortom, de **kwaliteit van de opleiding staat buiten kijf.**

De opleiding tot leerkracht lager onderwijs aan *Arteveldehogeschool* wordt op opvallende wijze gedragen door een **heel gemotiveerde, deskundige en hardwerkende ploeg.** Het team is naast deskundig en reflectief, ook uitgesproken empathisch en ondersteunend. De opleiding is dan ook erg sterk in het begeleiden van de studenten en wapent hen voor de professionele realiteit. **Stage, praktijk en werkleren zijn uitermate sterke punten,** met bijvoorbeeld ook een in het oog springende vakoverschrijdende *atelier* programmalijn die een duidelijke meerwaarde heeft.

Opvallend is ook hoe **ondersteunend en inclusief** de opleiding met haar studenten omgaat. De beschikbaarheid en aanspreekbaarheid van docenten springt in het oog. Ook de zorg en aandacht voor studenten met specifieke noden verzekeren een motiverende leeromgeving. Bovendien wordt terdege rekening gehouden met noden en feedback van studenten, waarbij snel en adequaat geschakeld wordt in het zoeken van oplossingen. Opvallend is in dit licht ook hoe goed de opleiding zich wist aan te passen aan de uitdagingen gekoppeld aan de sanitaire crisis. Dit wijst op een **weerbare en veerkrachtige organisatie.**

### 9.2 Aandachtspunten en groeikansen

De opleiding is erg ambitieus in het klaarstomen van toekomstige leerkrachten en wil daarbij ook tal van maatschappelijke uitdagingen niet uit de weg gaan én inzetten op internationalisering. Er dient wel goed gemonitord te worden in hoeverre dit werkelijk optimaal kan gebeuren met de bestaande personeelsbezetting. Vooraleer nog verder te gaan met innovatie moet bekeken worden hoe men de bestaande ambities blijvend waar

kan maken en de kwaliteit kan borgen. Mogelijk impliceert dit ook op bepaalde punten een accentverschuiving door te voeren.

De opleiding kan de datageletterdheid opvoeren en meer en beter cijfermatig monitoren. Het viel de reviewcommissie op hoe karig kwantitatieve data op een aantal punten beschikbaar waren die ingezet konden worden bij de evaluatie. Ze stelde ook vast dat kwantitatieve monitoring op bepaalde vlakken nauwelijks een rol speelt in de interne kwaliteitscultuur van de opleiding.

De opleiding scoort inhoudelijk sterk op internationalisering en besteedt hier veel aandacht aan. De commissie looft de aandacht voor internationalisering maar bepleit dat deze sterker gekoppeld wordt aan een visie die **toekomstige leerkrachten klaarstoomt voor de uitdagingen in de Vlaamse onderwijscontext, met name op het vlak van omgaan met meertaligheid en diversiteit**. In dit licht kan de sterke focus op het Engels heroverwogen worden en meent de commissie dat bijvoorbeeld een accentverschuiving naar het Frans nuttig kan zijn (mede ook in het licht van de onderwijsnoden in Brussel). Er zijn nu, afgezien van het vak Frans als dusdanig, enkel Engelstalige opleidingsonderdelen. Dit is zeker niet alleen een uitdaging aan *Arteveldehogeschool* maar een deel van de studenten heeft de indruk onvoldoende voorbereid te zijn op het aanleren van Frans in de basisschool. Het aanbieden van opleidingsonderdelen in het Frans in een CLIL-logica is een denkpiste maar mogelijk niet het adequate antwoord: te overwegen valt om meer op taalonderwijs Frans als dusdanig in te zetten (en dit niet te beperken tot het eerste jaar) doorheen de opleiding. Onderzocht kan worden of bestaande samenwerkingen zoals die met een hogeschool in Henegouwen of observatie-ateliers in Brussel verdiept en uitgebreid kunnen worden. Ook dient vastgesteld te worden dat slechts 15% van de studenten op buitenlandstage gaat en er op dit punt wellicht nood is aan diversifiëring en daarbij ook aan uitwisselingen binnen België over de taalgrens gedacht kan worden.

Op het vlak van communicatie met de studenten kan één en ander nog beter gestroomlijnd worden. De reviewcommissie ziet groeikansen naar een **communicatiebeleid** dat minder vanuit de logica van de instelling, de opleiding en individuele docenten vertrekt en meer op de noden en het perspectief van studenten als eindgebruikers focust.

De lat ligt hoog bij *Arteveldehogeschool* en de opleiding zet in op vernieuwing en hoge ambities. In dit proces dient wel beter bewaakt te worden dat personeel en meer bepaald docenten door de **werkdruk** niet overbelast raken. Er is nu een solidair, begripvol en dragend team maar zoiets is ook een tweesnijdend zwaard omdat het uitdagingen kan maskeren. Docenten geven aan dat ze de grootste jobsatisfactie halen uit het contact met studenten en het kunnen doorgeven van hun passie voor onderwijs en het eigen vakgebied. Een grote werkdruk vanuit nevenopdrachten, projecten en vernieuwingen is een belangrijk aandachtspunt omdat die de veerkracht uit het team kan halen en leiden tot een verlies van kwaliteit in primaire processen. Er liggen groeikansen bij het herdenken van de onderwijsorganisatie zodat de werkdruk kan verminderen. Daarbij zal wellicht ook nagedacht moeten worden over de opportuniteit om het hele scala aan trajecten in dezelfde vorm te behouden.

De reviewcommissie wil er de aandacht op vestigen dat bij het bekijken van de aandachtspunten het totaalplaatje goed bewaakt wordt. Het kan niet de bedoeling zijn dat deze aanbevelingen leiden tot nog meer werkdruk.

## 10 BIJLAGE

Korte beschrijving van het CV van de commissieleden

**Dirk Jacobs** (°1971) is gewoon hoogleraar sociologie aan de Université Libre de Bruxelles. Hij is verbonden aan de Groupe de recherche sur les Relations Ethniques, les Migrations et l'Egalité (GERME) van het Institut de Sociologie. Jacobs is voormalig directeur van GERME en nu directeur van EBxl, het onderzoeksnetwerk aan de ULB over Brussel. Met ingang van 2021 is Jacobs ook voorzitter van het Brussels Studies Institute, het interuniversitair coördinatieplatform voor academisch onderzoek naar Brussel. Hij is gespecialiseerd in onderwijssociologie en onderzoek naar migratie- en integratiebeleid.

Jacobs studeerde sociologie aan de Universiteit Gent en behaalde zijn doctoraat in de sociale wetenschappen in 1998 aan de Universiteit Utrecht. Hij is sinds 2004 verbonden aan de ULB, waar hij in 2012 benoemd werd tot gewoon hoogleraar. Hij was gastprofessor aan de Universiteit Amsterdam, Leibniz Universität Hannover, Facultés Universitaires Saint-Louis, Katholieke Universiteit Leuven en Vesalius College (VUB).

In 2011 werd hij laureaat van een ERC beurs voor het project "Equal opportunities for migrant youth in educational systems with high levels of social and ethnic segregation – assessing the impact of school team resources".

Hij was één van de oprichters van de G1000. Hij is lid van de raad van bestuur van inrichtende macht Pouvoir Organisateur Pluriel (les écoles plurielles) en van Foyer te Molenbeek.

**Sarah Gielen** is onderwijskundige. Ze behaalde haar master in de pedagogische wetenschappen in 2002 en haar PhD binnen het domein van peer learning en peer assessment in 2007. Van 2007 tot 2010 coördineerde ze het peilingsonderzoek aan de KU Leuven dat in opdracht van de Vlaamse overheid in kaart brengt in welke mate leerlingen de eindtermen behalen. Tussen 2010 tot 2015 was ze docent en programmadirecteur van de academische bacheloropleiding Onderwijskunde aan KU Leuven campus Kulak, en focuste haar onderzoek op meso- en macro-aspecten binnen het Vlaamse en internationale onderwijsveld. In het kader daarvan werkte ze ook 6 maanden aan de OESO. Daarna werkte ze tot 2020 bij de pedagogische begeleidingsdienst van Katholiek Onderwijs Vlaanderen als expert professionalisering. Momenteel is ze als onderwijsadviseur verbonden aan de Dienst Onderwijsprofessionalisering en -ondersteuning van de KU Leuven.

**Els van Wezel** heeft haar bachelor voor leraar basisonderwijs en een master in Onderwijswetenschappen behaald aan de Radboud Universiteit in Nijmegen. Na jaren werkzaam te zijn geweest als leerkracht in het basisonderwijs in Nederland en Kenia heeft zij de overstap gemaakt naar de Pedagogische Academie voor het Basisonderwijs van de HAN University of Applied Sciences in Nederland. Binnen de Academie Educatie ligt haar expertise op het gebied van pedagogiek en onderwijskunde. Daarnaast geeft zij masterclasses over Kinderrechten, de Identiteit van de leraar en Educatief Partnerschap. Ze begeleidt 4<sup>e</sup> jaars studenten bij hun onderzoek in de afstudeerfase. Sinds 2002 is zij coördinator van het International Office bij de Academie Educatie, primary departement. Zij heeft direct te maken met het beleid en uitvoering van internationalisering aangaande inkomende en uitgaande studenten, docentmobiliteit en het internationaliseren van het curriculum binnen de opleiding.

**Bart Mattheeuws** behaalde zijn diploma onderwijzer in 1988. In 1996 behaalde hij het Diploma Hoger Opvoedkundige Studiën in Gent. Na 13 jaar als gedreven leerkracht voor de klas werd hij in 2001 directeur van de Vrije Basisschool Beke. Hij bouwde de school om tot een vernieuwende, ervaringsgerichte school met een Europees tintje. Sinds 2005 is hij zowel actief deelnemer als enthousiaste coördinator van tal van Europese Comenius- en Erasmusprojecten. In 2003 werd hij ook coördinerend directeur van Scholengemeenschap de Groeve. Na 18 jaar beide jobs te combineren, is hij momenteel coördinerend directeur van Scholengemeenschap Kaprijke-Lievegem. Een scholengemeenschap die 13 vrije scholen gewoon en buitengewoon onderwijs omvat in het Meetjesland.

**Melanie Merveillie** is een derdejaarsstudent lerarenopleiding secundair onderwijs met als onderwijsvakken biologie, natuurwetenschappen en wiskunde. Naast school is ze actief in de studenteraad van haar opleiding waar ze nu haar derde jaar aanvangt. In het academiejaar 2019-2020 zat ze in het bestuur van de SRA, de algemene studenteraad van Artevelde. Verder was ze jaren actief als leiding in de Chiro. Momenteel is ze medehoofdleidster in het gewest Santé me Ratje, een overkoepelende instantie binnen het Chirogebeuren.

Procesbegeleider:

**Kathy Dewitte** is een inspirerende marketeer en behaalde haar master in Toegepaste Economische Wetenschappen in 2000 met de focus op het domein Marketing. Na een tewerkstelling als Junior Research Executive, heeft zij van 2000-2007 gewerkt als coördinator en docent aan de Universiteit Gent en het CVO-IVW de Avondschool in Gent.

Sinds 2006 werkt zij aan Arteveldehogeschool waar zij aanvankelijk als docent, leercoach, projectleider en vakgroepvoorzitter binnen de opleiding bedrijfsmanagement aangesteld was.

In 2015 werd zij opleidingsdirecteur van de opleidingen Bedrijfsmanagement, Officemanagement en International Business Management waar zij onder meer verantwoordelijk was voor het onderwijs- en studentenbeleid, internationalisering, personeelsbeleid en onderzoek en dienstverlening.

Momenteel werkt zij als directeur voor het expertisenetwerk Business and Management en is ze bestuurder van de studentencoöperatieve The Company en het jongeondernemersplatform Gentrepreneur.