# Reviewrapport

# VERKORTE EDUCATIEVE BACHELOR SECUNDAIR ONDERWIJS

**13 mei 2025**

**Arteveldehogeschool**
Campus Kattenberg

# DOMEIN 1. INHOUD


**INHOUD** **2**

**SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE** **3**

**DOMEIN 1.** 5
CONCLUSIE 6

**DOMEIN 2.** 7
CONCLUSIE 6

**DOMEIN 3.** 9
CONCLUSIE 7

**DOMEIN 4.** 11
CONCLUSIE 11

**DOMEIN 5.** 12
CONCLUSIE 12

**DOMEIN 6.** 13
CONCLUSIE 10

**BESLUIT** **11**
STERKE PUNTEN 11
GROEIKANSEN 11
AANBEVELINGEN 11
ADVIES AAN BESTUURSORGAAN 11

**BIJLAGE** **12**

## SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE

Sinds 2015 zijn universiteiten en hogescholen zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun geaccrediteerde opleidingen. Net zoals de andere hogeronderwijsinstellingen heeft Arteveldehogeschool dan ook een ‘regie’, een systematiek uitgewerkt om de kwaliteit van haar opleidingen te bewaken. Om de zes jaar wordt de regie van elke hogeronderwijsinstelling beoordeeld in de instellingsreview.

Eén van de elementen van de ‘regie’ van Arteveldehogeschool is de opleidingsreview. Dit rapport is de output van de opleidingsreview van de opleiding Verkorte Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs.

De review vond plaats op 13, 14 en 15 mei 2025.

De commissie, die hiertoe werd samengesteld, bestaat uit zes externe leden:

1. Inge Placklé, voorzitter
2. Miet Verellen, commissielid
3. Bob Koster, commissielid
4. Pieter Vyncke, commissielid
5. Lilith Berghmans, student-commissielid

Een korte beschrijving van het CV van de commissieleden vind je in bijlage.

De reviewbronnen die door de commissie gebruikt worden, zijn:

- **Zelfevaluatierapport**
  Ter voorbereiding van de opleidingsreview stelt de opleiding een zelfevaluatierapport op. Deze zelfevaluatie wordt opgemaakt aan de hand van een sjabloon.

- **Kick-off presentatie**
  Deze presentatie vormt het startpunt van het bezoek van de commissie. De opleiding geeft een overzicht van de visie van de opleiding, met aandacht voor de uitdagingen en toekomstperspectieven van de opleiding.

- **Onderwijsmarkt**
  Via de onderwijsmarkt worden de opleiding en haar onderwijsaanpak voorgesteld aan de commissie. Docenten en medewerkers zijn aanwezig. Ze verduidelijken de structuur en samenhang van het opleidingsprogramma; de opleidingsonderdelen; stage, praktijk en werkplekleren en onderwijswerkvormen. Ze tonen cursus- en studiemateriaal en voorbeelden

van evaluaties en verdeelsleutels.

- **Gesprekken**
  De manier waarop de gesprekken tussen de commissie en de gesprekspartners van de opleiding verlopen, evenals de samenstelling van de gespreksgroepen, zijn een vrije keuze van de opleiding. De opleiding vult dit in op een manier die het best past bij haar context. Toch legt de regie van Arteveldehogeschool vast dat de commissie zeker met volgende gesprekspartners moet hebben gesproken: opleidingsverantwoordelijken, onderwijsondersteuners, docenten/medewerkers, studenten en alumni en werkveld.

Er vond een mondelinge rapportering plaats op donderdag 15 mei waarbij de opleiding een eerste feedback van de commissie ontving.

De opleiding schrijft naar aanleiding van de bevindingen van de commissie een opvolgingsrapport en volgt de uitvoering van haar (verbeter)projecten op in de online tool ‘Opvolging reviews’.

Dit rapport wordt gepubliceerd op de webpagina ‘Kwaliteitsvol leren’ van de opleiding.

## DOMEIN 1. VISIE EN BELEID VAN DE OPLEIDING

De commissie las een sterk zelfevaluatierapport, waaruit een doorleefde kwaliteitscultuur blijkt. Het beleid schenkt voortdurend **aandacht aan de kwaliteit van de opleiding.** Het opleidingsbeleidsplan (2021- 2026) geeft helder weer waar aan gewerkt werd en wordt. De opleiding stelt duidelijke prioriteiten zoals het verfijnen van het curriculum, het maximaal inspelen op de noden en de kwaliteiten van de zij-instromer en het uitbouwen van duurzame partnerschappen.
Het beleid luistert goed naar wat er leeft in de opleiding, is **responsief** en stelt duidelijke prioriteiten. Een vertegenwoordiging vanuit de opleiding, waaronder studenten uit de verschillende trajecten, en een vertegenwoordiging uit het werkveld maken deel uit van de opleidingsraad.

Het dossier beschrijft **een heldere visie op leraarschap en opleiden,** die heel duidelijk **doorgedrongen en gedragen** is **in alle aspecten van de opleiding**, zowel bij docenten, studenten als het werkveld. De visie wordt regelmatig, in cocreatie en op transparante wijze, bijgestuurd. De nadruk wordt gelegd op **groeiende autonomie, verbondenheid en gevoel van competentie** bij studenten, waarbij ernaar wordt gestreefd (toekomstige) leraren te inspireren om met volle 'goesting' lerenden te begeleiden en mee te nemen in hun passie voor hun vak. Deze visie wordt doorgetrokken naar de praktijk van de student.

De Verkorte Educatieve Bachelor richt zich naar een breed onderwijsveld binnen het secundair onderwijs (arbeidsmarktgerichte, doorstroom- en dubbele finaliteit) en heeft daardoor een belangrijke maatschappelijke impact. Ook het buitengewoon secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs werden genoemd als belangrijke werkveldpartners. De expertise over het buitengewoon secundair onderwijs is al sterk aanwezig binnen het team, maar mag zich nog meer vertalen naar het curriculum volgens studenten. Het volwassenenonderwijs is vragende partij voor een meer duurzame samenwerking.

De opleiding werkt momenteel aan een **verfijning van het curriculum**. Studenten geven aan dat sommige inhouden in meerdere vakken voorkomen. Bij de curriculumherziening wordt deze overlap eruit gehaald, zal nog meer ingezet worden op betekenisvolle opdrachten en worden kleine opleidingsonderdelen beperkt. De voorbije jaren werden hier reeds aanpassingen doorgevoerd zoals het verfijnen van de evaluatiematrix. De reviewcommissie heeft er het vertrouwen in dat de feedback uit het werkveld en vanuit de studenten meegenomen wordt bij de herziening.

Wat het **samen opleiden** met het werkveld betreft, is de opleiding bezig met het opbouwen van sterke, duurzame partnerschappen met een pool van secundaire scholen. De opleiding kan hier gebruikmaken van de structuur van OSO. Toch geeft ze aan hierin nog zoekende te zijn. De commissie suggereert om hier meer de

krachten te bundelen met OSO, door bijvoorbeeld te evolueren naar één aanspreekpunt per school, dezelfde formulieren te hanteren, samen stageplaatsen aan te vragen, … Ook het werkveld is voorstander van een meer uniforme aanpak.

Het stijgend aantal Leraren in Opleiding (LIO) noopt in de toekomst tot een meer intense manier van samen opleiden. Het EHBO pakket (Eerste Hulp Bij Onderwijs) uit de engagementsverklaring wordt door het werkveld als passend ervaren. In deze cursus kunnen de LIO's dan inzichten meekrijgen, bijvoorbeeld op het vlak van klasmanagement, voor de start in september. Vanuit Artevelde Academy is er een dergelijk ~~aanbod~~ aanbod~~,~~ op maat voor een school of scholengemeenschap. Het werkveld vindt samenwerking en afstemming met secundaire scholen hier belangrijk. Een lerend netwerk kan hier kansen bieden naar meer 'samen opleiden'.

Als onderdeel van de partnerschappen wil de opleiding graag een **warm contact houden met haar alumni.** Dit wil men samen met OSO laagdrempeling aanpakken, bijvoorbeeld aan de hand van een nieuwsbrief, professionaliseringsactiviteiten via Artevelde Academy en het delen van onderzoeksresultaten.

De doelgroep zijn zij-instromers. De opleiding beoogt haar instroom te verhogen en gaat na hoe ze **nog meer hun doelpubliek kunnen bereiken**. De hogeschool gaat nog sterk uit van generatiestudenten, maar bij zij-instromers is een andere communicatie nodig. Het getoonde promofilmpje is hier alvast een geslaagde actie.

De opleiding ziet nog groeikansen op het vlak van meer diversiteit in het docententeam.

**CONCLUSIE**

De kwaliteit van 'Domein 1. Visie en beleid van de opleiding' is voldoende aangetoond.

## DOMEIN 2. BEOOGDE LEERRESULTATEN EN OPLEIDINGSPROGRAMMA

De commissie zag **sterke, betrokken studenten**, die **erg lovend** zijn over hun opleiding. Volgens hen biedt de opleiding hen ruimte om kritisch te mogen zijn. Zowel het werkveld als alumni gaven aan dat de studenten startklaar zijn.

De onderwijsmarkt laat zien dat de opleidingsvisie goed landt in de praktijk van cursussen en ateliers. De commissie merkt op dat de **zelfdeterminatietheorie in elke leerlijn** aan bod komt. Tegelijkertijd gaven studenten aan dat ze gestimuleerd werden om op hun beurt hun leerlingen te laten groeien in meer autonomie, hen een gevoel te geven van competentie en verbinding te maken met hun leerlingen. De commissie leidt hieruit af dat de ABC-visie goed gedragen is en daadwerkelijk geland is in de opleiding.

In het kader van de verdere kwaliteitsontwikkeling werkt de opleiding momenteel aan een **curriculumverfijning**. Docenten illustreren hoe ze feedback van studenten en werkveld hierbij integreren. Zo zal overlap in opleidingsonderdelen worden weggewerkt, zal er nog meer ingezet worden op betekenisvolle opdrachten en worden kleine opleidingsonderdelen beperkt. Studenten gaven aan dat doelen in verschillende vakken terugkwamen. Vervolgens werd de doelenmatrix reeds uitgezuiverd en werd het aantal doelen per vak gereduceerd.
Verder geeft de opleiding aan **klasmanagement** een meer expliciete plaats te gaan geven in het curriculum, wat de commissie als positief ervaart. Dit kan bijvoorbeeld in de naamgeving.
De onderzoekende houding komt sterk tot uiting in het OLOD Veldwerk. Het onderzoeksproces wordt doorlopen, maar studenten geven aan dat ze het missen om de resultaten vervolgens te gaan implementeren. De opleiding en studenten willen meer focussen op de vertaalslag naar de praktijkcontext. De commissie vindt het belangrijk goed na te denken hoe de **onderzoekende houding specifiek gericht naar leraarschap** in de verfijning van het curriculum een plek kan krijgen als veldwerk wegvalt. Wat wil de opleiding nog extra zien, wetende dat studenten reeds een bachelordiploma hebben? Voor LIO-studenten ziet de commissie mogelijkheden in het opzetten van collaboratief praktijkonderzoek, samen met collega's op de werkplek rond thema's die kaderen binnen de kwaliteitsontwikkeling van de school. Op die manier kunnen de kwaliteiten en de nieuwe inzichten van de zij-instromer extra benut worden en bijdragen tot een duurzaam partnerschap tussen opleiding en school.

De verwachtingen naar de studenten zijn duidelijk en transparant. De communicatie gebeurt hier zowel via de Canvas-cursussen als door de docenten tijdens de lessen.

De opleiding zet sterk in op de pedagogische opdracht van de leraar en biedt hiertoe verschillende (denk)kaders die het pedagogisch-didactisch handelen ondersteunen.

**Onderwijsonderzoek** binnen de opleiding en in samenwerking met andere partners is opnieuw een sterkte van de opleiding. Elke docent wordt gestimuleerd om een onderzoeksopdracht op te nemen. De curriculumhervorming biedt hier een mooie kans om nog meer resultaten te laten landen in het curriculum. Zo kunnen de **inzichten rond teamteaching** een kader bieden om ook studenten voor te bereiden op teamteaching tijdens hun stagelessen (ruimer dan de participerende observatie). Ook deze suggestie heeft de opleiding reeds opgenomen in het beleidsplan.

**CONCLUSIE**

De kwaliteit van 'Domein 2. Beoogde leerresultaten en opleidingsprogramma' is voldoende aangetoond.

## DOMEIN 3. ONDERWIJSAANPAK EN ONDERWIJSORGANISATIE

Het is een **bewuste keuze** van de opleiding om studenten uit het **Educatief Graduaat Secundair Onderwijs** (Vlaamse Kwalificatiestructuur niveau 5 - VKS 5) en de **Verkorte Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs** (VKS 6) **samen op te leiden**. Beide groepen zij-instromers brengen vakinhoudelijke expertise mee en komen vaak in gelijkaardige onderwijscontexten terecht. Beide opleidingen hebben een eenvormige curriculumstructuur met gedeelde leerlijnen, maar de doelen en evaluatie zijn verschillend. Met het team wordt het verschil voortdurend afgestemd. Binnen deze opleidingscontext, maar zeker ook in de beroepspraktijk zelf, blijft het een uitdaging om het precieze verschil tussen VKS 5 en 6 te bewaken.

Een eigenheid van de opleiding die sterk gewaardeerd wordt door de studenten en alumni zijn de **flexibele leerwegen.** Deze worden aangeboden om maximaal te kunnen aansluiten bij individuele situaties van studenten. Er worden verschillende trajecten met heldere verwachtingen aangeboden: voltijds of deeltijds studeren of de opleiding volgen als Leraar-in-opleiding (LIO) en de lessen overdag, 's avonds en in begeleid afstandsonderwijs volgen. Als het traject niet meer aansluit bij de situatie van de student, wordt er snel geschakeld. **De opleiding denkt vanuit kansen en oplossingen** en niet vanuit beperkingen en wat niet kan. Dit is een krachtige **rode draad** die de commissie kon vaststellen **doorheen de opleiding**.

Het **LIO-traject** wordt als **erg krachtig ervaren** door de studenten. De opdrachten uit de opleiding kunnen de studenten in hun praktijk uitvoeren. In reflectiesessies wordt daarbij de koppeling gemaakt tussen wat ze doen in hun LIO-baan, hun eerdere beroepservaring en de aangereikte didactische kaders. De commissie suggereert dat hier nog verder samen opgeleid kan worden door een **startgesprek tussen opleiding, school en LIO-student** om wederzijdse verwachtingen te bespreken, vertrekkende van de kwaliteiten en opleidingsnoden van de zij-instromer. Vanuit het werkveld is men hiervoor vragende partij. Op dit moment worden de verwachtingen helder gecommuniceerd naar de school toe en kunnen de leertaken uitgevoerd worden op de school, maar ze worden nog niet vooraf samen besproken. Een dergelijk startgesprek kan bijdragen aan een haalbare opdracht met betekenisvolle leertaken voor LIO-studenten en sluit aan bij een eigenheid van de opleiding om in te spelen op de competenties die de studenten reeds opgedaan hebben.

Het opleidingsbeleidsplan geeft aan dat de opleiding de voorbije jaren ingezet heeft op het versterken van de vakdidactieken en beoogt dit te blijven doen. De **vakdidactieken** worden in clusters van verwante vakdidactieken en in samenhang met algemene didactiek aangeboden. Vakdidactiek en algemene didactiek zijn hier mooi afgestemd. Per cluster wordt gekeken wat de studenten verbindt, dat is de kapstok voor alle studenten. Studenten geven aan veel te leren van elkaar binnen hun cluster. Niet voor elk vak is een specifieke vakdidactiek voorzien wat inhoudelijk en organisatorisch moeilijk haalbaar is gezien de diversiteit in vakdidactieken bij zij-

instromers. Leerplanverkenningen, het ontwikkelen van lesmateriaal en opdrachten die vanuit de eigen vakbekwaamheid vertrekken, komen wel aan bod en worden beschouwd als een onderdeel van het vakdidactisch opleiden.

De leerpaden vakdidactiek, ontwikkeld in samenwerking met OSO, bieden hier gedeeltelijk een antwoord op, maar volstaan niet voor alle vakdidactieken. Het blijft echter zeer tijdsintensief om voor elke vakdidactiek met weinig studenten een specifiek leerpad te ontwikkelen. In het verleden werd hiertoe samengewerkt met andere hogescholen met middelen van het Voorsprongfonds. De commissie doet hierbij de suggestie om dergelijke leerpaden Vlaanderenbreed uit te werken samen met andere hogescholen. Verder kan **expertise van vakmentoren** binnengehaald worden in functie van die specifieke vakdidactieken. Docenten zouden hier graag **lerende netwerken opzetten met lerarenopleiders en vakmentoren** (nieuwe en ervaren) om (vakdidactische) kennis te creëren en te verspreiden.

Het lerarentekort legt druk op het werkveld, wat ook in de opleiding voelbaar is. Scholen begeleiden LIO-studenten en andere beginnende leraren in deze uitdagende omstandigheden. Toch is het essentieel om **voldoende leerkansen op de werk- en stageplaats** te kunnen blijven garanderen. Aanvangsbegeleiding wordt hierbij gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid. Een werkveldpartner geeft aan dat hij graag regelmatig contact houdt over de voortgang van het traject van de LIO en mee een aanvaardbare werkbelasting wil bewaken. Ook via de OAR wordt besproken hoe stages optimaal georganiseerd kunnen worden. De meerwaarde van teamteaching wordt tevens aangehaald door het werkveld. Het werkveld staat zeker open voor duo-stages, wat naast de meerwaarde van de focus op leren van studenten en hun leerlingen, mogelijk wat druk bij de scholen kan wegnemen.

**CONCLUSIE**

De kwaliteit van 'Domein 3. Onderwijsaanpak en onderwijsorganisatie' is voldoende aangetoond.

## DOMEIN 4.TOETSING

De pijlers uit de **opleidingsvisie** landen ook **in de toetsing**. Studenten krijgen autonomie in de manier waarop ze bepaalde competenties aantonen en worden actief betrokken in het evaluatieproces. Zo wordt peer- of selfassessment geïntegreerd ( o.a. binnen de OLODs Samenwerken, Leraar in dialoog, Partners in leren). Andere evaluaties zijn open geformuleerd zodat studenten eigen keuzes kunnen maken, bijvoorbeeld rond lesthema's die aansluiten bij eigen expertise of leefwereld. Betrokkenheid wordt beoogd door in te zetten op samenwerking, peerfeedback en authentieke leertaken. Competentiegevoel wordt bevorderd door groeigerichte feedback waarbij studenten zicht krijgen op hun professionele groei en successen ervaren om vervolgens vanuit vertrouwen volgende stappen in hun ontwikkeling te kunnen zetten.

De **toetsing is doordacht en gevarieerd, duidelijk op niveau 6.** De eindstage wordt holistisch geëvalueerd onder de vorm van een zelfevaluatie van de student, feedback van de vakmentor en een summatieve beoordeling van de stagebegeleider. Bij twijfel wordt de stage besproken in een collegiaal consult of neemt de stagebegeleider contact op met de vakmentor. De commissie zou het een meerwaarde vinden als er een afsluitend driehoeksgesprek kan plaatsvinden tussen student, vakmentor en stagebegeleider.

Het proces van **kalibratie is structureel ingebed**. Docenten oefenen het afstemmen van hun beoordeling bij het geven van scores. Verschillen in beoordeling worden bediscussieerd. Alzo beoogt de opleiding vanuit eenzelfde bril naar de stagepraktijk te kijken. De commissie doet de suggestie om ook samen met de mentoren een vergelijkbare oefening te doen, zodat ook hier wederzijdse verwachtingen ten aanzien van de stage meer afgestemd kunnen worden.

**CONCLUSIE**

De kwaliteit van 'Domein 4. Toetsing' is voldoende aangetoond.

## DOMEIN 5. STUDIE- EN STUDENTENBEGELEIDING

Een sterkte van de opleiding is de **uitstekende begeleiding**, niet in het minst in de perceptie van de studenten.

De opleiding zet in op tussentijdse feedback, die gaandeweg afgebouwd wordt. De afbouw is een bewuste keuze, maar valt soms moeilijk voor studenten. De commissie geeft aan dat feedback kan beschouwd worden als een cadeautje voor elke student, ook voor studenten die al verder staan in hun traject.

De opleiding kent een **laag drop-out cijfer**. De studenten krijgen een **realistisch beeld** van de opleiding tijdens de infodagen. Tevens wordt de mogelijkheid van de **flexibele trajecten** geschetst, indien het modeltraject niet haalbaar blijkt. De docenten geven aan hier sterk in te zetten op **verbondenheid met de studenten**. Dit start met een **warme introductie** tijdens het eerste contact met elkaar en de docenten. Zo polsen ze hoe studenten zich voelen, waar ze nog hulp en steun kunnen gebruiken. Studenten bevestigen dat de docenten dicht bij hen staan. Als studenten twijfelen, spreken ze een docent aan en deze verwijst gemakkelijk door naar de trajectbegeleider. Vervolgens wordt gezocht naar mogelijkheden om het haalbaarder te maken. Hier is tevens een wisselwerking: elke trajectbegeleider brengt de docenten op de hoogte over welke studenten er nog twijfelen, bij wie het wat minder loopt. Ze briefen elkaar “vanuit een need-to-know”.

De opleiding werkt **op maat** van de student. Zo wordt elke LIO-student begeleid door een **vaste LIO-begeleider.** Het eerste bezoek op de werkplek is steeds een nulmeting. Ook de vakmentor begeleidt de student op school. Intervisie faciliteert de koppeling tussen de ervaringen in de klas en de pedagogisch-didactische kaders uit de opleiding.

Ook op het vlak van **inclusiviteit** vertrekken de diversiteitscoach en docenten vanuit kansen. Studenten waarderen dit ten zeerste. Zo geeft een studente met een visuele beperking aan hoe gezocht wordt naar mogelijkheden om haar examens af te leggen, een alumnus met ADD getuigt hoe hij geholpen werd om zijn administratie in orde te krijgen en voor een student met rugproblemen werd gezorgd voor een passend tafeltje, …

Er zijn **verschillende coaches** (diversiteitscoach, taalcoach, leercoach,…) om tegemoet te komen aan de noden van de studenten. Studenten geven aan makkelijk de **passende ondersteuning** te vinden. Naar de toekomst toe wil de opleiding de verschillende rollen meer samenbrengen, wat de commissie mee ondersteunt.

## CONCLUSIE

De kwaliteit van 'Domein 5. Studie- en studentenbegeleiding' is voldoende aangetoond.

## DOMEIN 6. MEDEWERKERS EN PROFESSIONALISERING

**De kracht van het team** is opmerkelijk en ook hier ziet de commissie een voorbeeld voor andere lerarenopleidingen. We zagen één team met een sterke gezamenlijke doelgerichtheid. Het team werkt op een natuurlijke manier aan professionalisering. Docenten werken veel samen en leren van elkaar en worden hierbij gefaciliteerd door het beleid. De leerlijnverantwoordelijken zetten de lijnen uit zodat coherentie bewaard blijft. Ook collega's met een klein percentage hebben de neus in dezelfde richting. Ze ontwerpen samen de lessenreeksen en examens. In elk team zit er een ancien die de nieuwe collega op sleeptouw kan nemen.

De **passie en bevlogenheid van het docententeam** in deze verkorte educatieve bachelor waren mooi om zien. Tegelijkertijd blijft het belangrijk om aandacht te hebben voor de werkdruk die gepaard gaat met het intensieve karakter van het opleiden van leraren. De opleiding is zich hiervan bewust.

Lerarenopleiders zetten sterk in op de **tweede-orde-didactiek** van het congruent opleiden, waarbij de lerarenopleider 'Voordoet' en de gemaakte keuzes vervolgens 'Expliciteert'. De commissie doet de suggestie om hier verder te evolueren naar 'Legitimeren' waarbij de docent zijn keuzes motiveert en verantwoordt en tenslotte naar 'Gebruiken' (VELG).

Het team heeft veel aandacht voor **voortdurende kwaliteitsontwikkeling** en de docenten zijn constant op zoek naar groeikansen om het nog beter te doen in functie van de student.

Het team wil graag verder **professionaliseren binnen hogeschool-overstijgende leergemeenschappen**. Nu is er – eerder toevallige - samenwerking in het kader van onderzoek, maar dit mag structureel verbreed worden volgens de docenten. Misschien is een start van de lerende netwerken rond de vakdidactieken een goede start. Voor een aantal vakdidactieken kan reeds aangesloten worden bij de leergemeenschappen van VELOV.

CONCLUSIE

De kwaliteit van 'Domein 6. Medewerkers en professionalisering' is voldoende aangetoond.

## BESLUIT

Tijdens het bezoek zag de commissie een terecht heel trots team en uitgesproken waarderende, sterke studenten. Continu stelde de commissie een reflectief-onderzoekende houding vast, waarbij het team erop gericht is om het nog beter te doen.

## STERKE PUNTEN

- De commissie merkte een sterk uitgewerkte visie op leraarschap en opleiden op, die in cocreatie regelmatig onder de loep wordt genomen en bijgestuurd wordt. De visie hebben we kunnen aftoetsen bij zowel het beleidsteam, docenten, studenten en werkveld en vonden we terug in alle aspecten van de opleiding.

- De voortdurende aandacht voor de kwaliteitsontwikkeling van de opleiding was opmerkelijk. Het beleid luistert naar de input van docenten en studenten, is hierop responsief en maakt hier doelbewuste keuzes en stelt duidelijke prioriteiten.

- Wat het curriculum betreft is er een mooie afstemming tussen algemene didactiek en de clustering van verwante vakdidactieken.

- De flexibele trajecten bieden duidelijke routes waarbij kort op de bal wordt gespeeld. Naargelang de situatie van de student wordt gekeken vanuit kansen en oplossingen, zeker ook op het vlak van inclusiviteit.

- De begeleiding wordt uitstekend vormgegeven en is hierin een voorbeeld voor andere lerarenopleiding. Ook hier wordt vertrokken vanuit kansen van de studenten, wat sterk gewaardeerd wordt door de studenten.

- De studenten, alumni en werkveld die we zagen, geven aan dat ze zich startbekwaam voelen of zijn.

- De commissie merkt een doordachte toetsing op. Er is ruime aandacht voor het proces van kalibratie.

- De kracht van het team is opmerkelijk en ook hier ziet de commissie een voorbeeld voor andere lerarenopleidingen. We zagen een team met een sterke gezamenlijke doelgerichtheid. Het team werkt op een natuurlijke manier aan professionalisering. Docenten werken veel samen en leren van elkaar en worden hierbij gefaciliteerd door het beleid. De passie voor het opleiden van leraren was mooi om zien!

## GROEIKANSEN

- Het is moeilijk om voor elke vakdidactiek een vakdidacticus aan te stellen. De leerpaden komen hier grotendeels aan tegemoet. Hier liggen kansen om Vlaanderenbreed leerpaden uit te werken (een verderzetting van werken aan het Voorzorgfonds). Op de scholen is heel wat expertise omtrent vakdidactieken. Mooi zou zijn als die expertise erkend kan worden en binnengebracht kan worden in de lerarenopleiding, bijvoorbeeld door hen te

betrekken bij de ateliers. Deze wisselwerking kan een sterkte zijn in het kader van samen opleiden. Ook het opzetten van lerende netwerken tussen lerarenopleiders en vakmentoren, zeker voor de kleine vakdidactieken, kan hier soelaas bieden.

- Het OO Veldwerk valt weg bij de herziening van het curriculum. Belangrijk is na te gaan hoe onderzoekend leraarschap verder een plaats kan krijgen in de opleiding. Wat wil de opleiding nog extra zien bij studenten als ze al een bachelorproef gedaan hebben? Hoe kunnen ze deze verworven onderzoekscompetenties nu leren inzetten binnen het leraarschap, op zo'n manier dat ze ook tegemoetkomen aan de wensen en noden van het werkveld?

- Een mogelijke suggestie voor LIO's hier is het opzetten van collaboratief praktijkonderzoek waarbij ze binnen hun school onderzoekend aan de slag gaan met een leervraag uit de praktijk, samen met collega's. Op die manier werk je ook aan duurzame partnerschappen.

- De opleiding is zoekende hoe de partnerschappen nog duurzamer kunnen verankerd worden. Een suggestie is om ook hier verder samen te werken met de opleiding secundair onderwijs. Belangrijk is dat beide opleidingen samen naar het werkveld gaan (met hetzelfde stageconcept m.b.t. evaluatieformulieren,..). Zo investeert de opleiding in meer duurzame partnerschappen met een poole van secundaire scholen. Op het vlak van alumniwerking is het eveneens waardevol om de krachten te bundelen.

- Tenslotte geven we de suggestie mee om bij aanvang van een LIO-traject een afstemmingsgesprek op de stageschool te houden tussen student, school en lerarenopleiding waarbij de wederzijdse verwachtingen goed afgestemd worden en haalbare opdrachten kunnen besproken worden.

Naar de toekomst toe ziet het team een groeikans op het vlak van een meer divers docententeam.

AANBEVELINGEN

Geen

## ADVIES AAN BESTUURSORGAAN

De commissie adviseert het Bestuursorgaan om volgend borgingsbesluit te nemen:

1) Positief borgingsbesluit

## BIJLAGE

Korte beschrijving van het CV van de commissieleden

Inge Placklé behaalde haar doctoraat in Onderwijskunde aan de Vrije Universiteit Brussel. Ze is momenteel professor beroepsonderwijs en lerarenopleider aan het Multidisciplinair Instituut Lerarenopleiding (MILO) aan de Vrije Universiteit Brussel en lector Project Algemene Vakken aan de lerarenopleiding van de Hogeschool PXL. Haar onderzoek richt zich op krachtige leeromgevingen in het beroepsonderwijs en de professionele ontwikkeling van leraren en lerarenopleiders.

Miet Verellen behaalde haar licentiaat in Sociaal en Cultureel Agogiek aan de Vrije Universiteit Brussel. Ze is momenteel Opleidingsmanager Verkorte Educatieve Bachelor en Educatieve graduaatsopleiding Secundair Onderwijs bij Thomas More Hogeschool. Daarnaast heeft ze meer dan 18 jaar ervaring als docent bij CVO HIK, waar ze eerder ook kwaliteitsmedewerker was.

Bob Koster behaalde zijn promotie in Sociale Wetenschappen en Onderwijskunde aan de Universiteit Utrecht. Hij heeft uitgebreide ervaring als lerarenopleider en onderzoeker aan de Universiteit Utrecht en Fontys Lerarenopleiding Tilburg. Momenteel is hij opleidingsadviseur in het opleiden en vormen van leraren en expert werkplekleren bij Fontys Lerarenopleiding Tilburg. Daarnaast heeft hij in Nederland deelgenomen aan diverse visitatiepanels van lerarenopleidingen, vaak als voorzitter.

Pieter Vyncke behaalde zijn master in Godsdienstwetenschappen en Godgeleerdheid aan de Katholieke Universiteit Leuven. Hij is momenteel directeur van het Bernarduscollege in Oudenaarde, waar hij eerder ook graadcoördinator en internationaliseringscoördinator was. Daarnaast heeft hij ervaring als leerkracht godsdienst.

Lilith Berghmans behaalde haar master in de sociale & culturele antropologie. Ze werkte als redacteur bij verschillende productiehuizen en was coördinator van het project film- en beeldbank Azura en bij Wondermedia. Momenteel studeert ze aan de bachelor-na bacheloropleiding creatieve therapie aan Arteveldehogeschool. Daarnaast werkt ze als dramatherapeut bij demiclowns vzw en speelt ze schoolvoorstellingen en improvisatietheater.