


EDUCATIEF GRADUAAT IN HET SECUNDAIR ONDERWIJS

THOMAS MORE KEMPEN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

19 JANUARI 2024



INGE PLACKLE (VOORZITTER) • MICHAEL LAARMAN, TOM RYDANT, KEVIN
HAVERALS (COMMISSIELEDEN) •
KRISTL VAN DER HEYDEN (SECRETARIS) • VEERLE MARTENS
(PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract.....	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	Doornemen van het ZER en de voorbereidende vergaderingen	5
2.2	Dialogoog met de opleiding.....	6
2.2.1	Sterke begeleiding in een flexibele opleiding.....	6
2.2.2	Grote teaminspanningen	8
2.2.3	Differentiatie niveau 5 en 6.....	8
2.2.4	Algemene didactiek en vakdidactiek.....	9
2.2.5	Innovatie in de opleiding.....	10
2.2.6	Samenwerking met het werkveld en werkpleklers.....	11
2.2.7	Toetsbeleid en eindniveau	12
2.2.8	Kwaliteitszorg.....	13
3	Oordeel	15
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	18
	Bijlage 2: Opleidingspecifieke leerresultaten.....	19
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	20
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	21
	Bijlage 5: Verantwoording.....	22
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	23

1 Abstract

De door de NVAO aangestelde commissie beoordeelt op basis van het door haar gevoerde onderzoek de kwaliteit van de opleiding Educatief Graduaat in het secundair onderwijs aan Thomas More Kempen als voldoende en brengt daarom een positief advies met betrekking tot accreditatie uit aan de NVAO.

De opleiding biedt een sterk en uitdagend programma. Ze slaagt erin om flexibele trajecten (deeltijds, voltijds of LIO-traject) aan te bieden die goed zijn afgestemd op de beginsituatie van de studenten. Ze combineert een sterk gepersonaliseerde vorm van leren met een grote aanspreekbaarheid en een coachende houding van het docententeam. Daardoor zien studenten de soms uitdagende combinatie tussen leren en werken vooral als een groeikans. De coachende houding uit zich niet alleen in de nabijheid van het team, maar is consistent aanwezig in de manier van onderwijs geven: er is veel ruimte voor (formatieve) feedback.

De opleiding werkt nauw samen met het werkveld; er is echt sprake van 'samen opleiden', een belangrijk gegeven gezien het grote belang van werkplekleren in deze opleiding.

De evaluatieprocessen die de opleiding hanteert, beoordeelt de commissie als betrouwbaar; alleen zou de manier waarop het eindniveau bepaald wordt transparanter kunnen omschreven worden naar de studenten toe.

Er is sprake van een positieve kwaliteitscultuur. De opleiding neemt haar kwaliteitsontwikkeling ter harte en betreft op gepaste wijze de relevante stakeholders.

De commissie beveelt de opleiding het volgende aan:

- Maak de visie die de opleiding hanteert betreffende het samen les laten volgen van studenten op VKS-niveau 5 met studenten op VKS-niveau 6 expliciet naar de studenten toe, zodat de verwachtingen duidelijk omschreven zijn.
- Onderzoek of de diversiteitsstage sterker gelinkt zou kunnen worden aan de latere beroepspraktijk; de koppeling zou de meerwaarde van de diversiteitsstage nog verhogen.
- Schrijf uit op welke manier de opleiding zorgt voor de borging van de evaluatie van het eindniveau, zodat het proces ook in de toekomst gevrijwaard blijft. Maak deze processen ook transparant voor de studenten.
- Maak de visie met betrekking tot innovatie in de praktijkvakken en de vakdidactiek explicieter en geef dit bewuster een plaats in het curriculum. Hoe wenst de opleiding in te spelen op innovaties in relatie tot de praktijkvakken en de vakdidactiek? Hoe maakt ze hierin keuzes? Wat is de basis en welke strategie is er om te professionaliseren?

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Doornemen van het ZER en de voorbereidende vergaderingen

De commissie die zich boog over de accreditatie van de opleiding Educatief Graduaat in het secundair onderwijs van Thomas More Kempen (hierna TMK genoemd) nam met belangstelling het Zelfevaluatierapport (ZER) door. Op basis van dit toegankelijk geschreven document en de bijlagen kreeg ze een overwegend positieve indruk van de opleiding.

Tijdens twee vergaderingen die aan het locatiebezoek van 12 december 2023 voorafgingen, deelden de commissieleden hun positieve eerste indrukken met elkaar; deze overlegmomenten en het doornemen van de extra info die aangeleverd werd via een Sharepoint-omgeving, lieten de commissie toe een aantal vragen te formuleren die ze wilde voorleggen aan de gesprekspartners tijdens het locatiebezoek.

De commissie vond de manier waarop de opleiding wil inspelen op de beginsituatie van de student een sterk element uit het ZER. Het aanbieden van drie verschillende trajecten (deeltijds, voltijds en LIO-traject) en de vlotte mogelijkheden om te schakelen tussen deze trajecten, getuigen van een grote wil tot flexibiliteit. De commissie wou gebruikmaken van de dialoog om te bevragen op welke manieren de opleiding concrete invulling geeft aan deze flexibiliteit, en hoe studenten ze ervaren. Ondanks het inspelen op de beginsituatie en de geboden flexibiliteit is de uitval van studenten met 38 % niet onaanzienlijk. Hoewel de uitval in deze opleiding lager ligt dan het gemiddelde van TMK wilde de commissie graag peilen naar de redenen ervan.

Een belangrijk aspect waarover de commissie dieper in gesprek wou gaan met de opleiding betreft de differentiatie tussen de studenten uit de educatieve graduaatsopleiding (VKS niveau 5) en de studenten uit de educatieve bacheloropleiding (VKS niveau 6). TMK heeft er immers voor gekozen studenten uit beide opleidingsniveaus samen les te laten volgen. De commissie was dan ook benieuwd naar de achterliggende visie voor deze keuze. Zij wilde verder graag meer te weten komen over de concrete gevolgen hiervan, met name op de invulling van de OPO's en op de evaluatiepraktijk.

De sterke wil van de opleiding om samen te werken met het werkveld is een ander aspect waaraan de commissie aandacht wou besteden. In elk van de drie trajecten speelt het werkplekleren immers een grote rol. De commissie wou daarom inzicht krijgen in de manier waarop de samenwerking met de scholen en het 'samen opleiden' vorm krijgen. Het gaat dan o.m. over het selecteren van scholen, over de zogenaamde 'trialoog', maar ook over de wisselwerking tussen opleiding en werkveld met betrekking tot het curriculum.

Wat het curriculum betreft vond de commissie het sterk dat een duidelijk profiel voor de startbekwame leraar in technische en praktijkvakken de voorbije jaren werd verbreed en verfijnd. Ze had interesse om meer te weten te komen over de relatie tussen algemene didactiek en vakdidactiek, alsook over de positie van de vakdidactiek. Ook wilde ze dieper ingaan op de opleidingsonderdelen 'Innovatie in Onderwijs A en B', omdat het opzet ervan niet geheel duidelijk was voor de commissie.

De commissie was verder benieuwd om te vernemen hoe de evaluatiepraktijk vorm krijgt en hoe de borging van het eindniveau in zijn werk gaat. Verder wilde ze meer inzicht krijgen in de rol van de praktijkcommissie en hoe deze de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid beoogt te verhogen.

In het ZER werd naar de inschatting van de commissie veeleer weinig aandacht besteed aan het systeem dat de opleiding hanteert om haar kwaliteit te monitoren en wat daarvan de concrete resultaten zijn. Ze wilde daarom van de dialoog gebruikmaken om te vernemen hoe het systeem eruitziet, wat de rol van studenten hierin is en hoe de kwaliteitsborging concreet verloopt.

2.2 Dialoog met de opleiding

Tijdens het locatiebezoek op 12 december 2023 kreeg de commissie volop de kans om in dialoog te gaan met alle stakeholders. De opleiding koos in overleg met de commissie voor gemengde gespreksgroepen (bestaande uit vertegenwoordigers van de opleiding, het werkveld, studenten en alumni) en één apart gespreksmoment met studenten. De commissie kreeg de kans om over de verschillende thema's uit het ZER in gesprek te gaan, en heeft de dialoog als bijzonder open ervaren. De positieve indruk die de commissie had op basis van het ZER en de aanvullende informatie werd doorheen de dag op consistente manier bevestigd.

2.2.1 Sterke begeleiding in een flexibele opleiding

Het **team** dat de opleiding vertegenwoordigde, maakte op de commissie een erg **gedreven** en warme, betrokken indruk. Zowel docenten, stagebegeleiders, trajectbegeleiders als het kernteam kwamen over als gepassioneerd en bekommerd om de studenten. Ze wensen de studenten goed te begeleiden "zonder het van hen over te nemen": "coachen zonder te pampere" werd een aantal keren als motto vermeld.

Studenten en alumni waren vol lof over de **persoonlijke begeleiding** die ze binnen deze opleiding ervaren. Het team is voor hen aanspreekbaar, ze voelen zich gehoord. Ook het opleidingshoofd is bereikbaar: zowel studenten, docenten als praktijklectoren geven aan geen drempel te ervaren.

De **aanspreekbaarheid** van het team speelt een belangrijke rol als het gaat over de haalbaarheid van het traject van de student (deeltijds, voltijds, LIO). Verschillende studenten en alumni die de commissie kon spreken, ondervonden op een bepaald moment moeilijkheden om het door hen gevolgde traject vol te houden. Velen zijn zij-instromers, en het combineren van leren en werken is niet altijd eenvoudig – ook al gaven de studenten aan vooraf goed geïnformeerd te zijn geweest over de zwaarte van de opleiding. Soms is het ook nodig om snel te veranderen van traject, bijvoorbeeld naar een LIO-traject. Doordat alle trajecten toewerken naar dezelfde doelstellingen en werken met dezelfde bouwstenen, wordt dit schakelen gefaciliteerd.

Op basis van de dialoog kreeg de commissie meer inzicht in de manier waarop de **intake** van de studenten vorm krijgt. Het feit dat het invullen van formulieren en peilen naar de vakbekwaamheid steeds gepaard gaat met een gesprek met een trajectbegeleider vond de commissie sterk. Er wordt tijdens het intakegesprek gewezen op de werkbelasting van de opleiding, en samen met de student wordt besproken welk traject voor hem haalbaar is in relatie tot zijn persoonlijke situatie.

Blijkt dat in de loop van het traject toch niet (meer) haalbaar, dan gaat de student in overleg met de trajectbegeleider, wat bijvoorbeeld kan leiden tot een spreiding over meerdere jaren.

De commissie wilde graag weten hoe de opleiding omgaat met eventuele **vrijstellingen**. Naast de vrijstellingen op basis van een diploma vindt de commissie het sterk dat men in de opleiding sinds kort ook naar de elders verworven competenties (EVC) kijkt. Aspirant-studenten kunnen voor een aantal vakken een vervroegd assessment afleggen en kunnen op die manier vrijstellingen verkrijgen. Opmerkelijk was dat enkele studenten aangaven geen gebruik te hebben gemaakt van deze mogelijkheid, omdat ze zoveel mogelijk wilden bijleren.

Het intakegesprek heeft niet alleen tot doel de student te leiden naar het voor hem meest geschikte traject. Ook overloopt de trajectbegeleider de keuzevakken en bekijkt hij per opleidingsonderdeel wat het meest aansluit bij de noden en mogelijkheden van de student (afstandsonderwijs, blended learning, contacturen).

De manier waarop het intakegesprek wordt gevoerd, het vertrekken vanuit de beginsituatie van de student en het afstemmen van het traject op deze premissen kwamen bij de commissie over als overtuigende aspecten van **gepersonaliseerd leren**.

De studenten die de commissie kon spreken, gaven aan de **coachende houding** die de norm is in de opleiding sterk te appreciëren. Het viel de commissie op dat studenten leren meermaals benoemden als het benutten van 'groeikansen'.

Volgens de commissie is de opleiding terecht trots op deze **zorgbrede visie op onderwijs**. Het is ook mooi om te horen dat andere opleidingen deze visie hebben overgenomen. De opleiding zet sterk in op het stellen van voorbeeldgedrag waarvan men wenst dat de studenten het overnemen als het over hun eigen leerlingen gaat. Het didactisch principe van 'modeling' wordt met andere woorden hoog in het vaandel gedragen; *'teach what you preach'* is op deze manier geen holle frase.

De gesprekken met de studenten lieten de commissie toe de **aantrekkelijkheid en de haalbaarheid van de opleiding** verder te bevragen - in het bijzonder voor werkende en LIO-studenten. Ze vond het positief om te vernemen dat opdrachten altijd gekoppeld kunnen worden aan de school waarin de studenten werken of stage lopen. De studenten geven aan dat de opdrachten in lijn liggen met hun vakgebied en ze "alles kunnen toepassen" wat ze leren.

Sterk vond de commissie ook dat de opleiding niet werkt vanuit één leerplan, maar wel vanuit het leerplan waarmee de student in zijn school aan de slag is. Op haar vraag in welke mate er bij de studenten sprake is van **zelfsturing** gaf de opleiding diverse voorbeelden: het feit dat LIO's zelf kiezen wanneer een stagebegeleider langskomt (hoewel de opleiding hen 'uitdaagt' om te kiezen voor een moeilijkere les), studenten die eigen werkzorgen aanbrengen tijdens een intervisie, en dit academiejaar een soort van experiment waarbij de studenten zelf kunnen kiezen tussen twee mogelijke evaluatievormen (in de toekomst misschien zelfs uit te breiden tot volledig zelf te kiezen evaluatievormen).

De opleiding gaf ook aan dat er een leerlijn zit in de zelfsturingsvaardigheden, startend bij het OPO 'Ik als lerende' en verder doorlopend in de onderwijslabo's.

Het is voor de commissie duidelijk dat de opleiding een helder kader creëert, waarbinnen studenten voldoende kansen krijgen voor zelfsturing en eigen invulling van hun programma.

De commissie was benieuwd om meer te weten te komen over het zogenaamde '*Start to teach*'-programma. Volgens de opleiding gaat het over een '*crash course*' onder de vorm van een aantal workshops met basisondersteuning, bedoeld voor wie nog niet met de lerarenopleiding gestart is. Als men toch de lerarenopleiding besluit aan te vatten, kunnen de workshops leiden tot vrijstellingen, waardoor ze geen extra belasting vormen voor leraren in spe.

Om de haalbaarheid van de opleiding te verhogen, wil de commissie aan de opleiding suggereren de vraag van de studenten ter harte te nemen om bij het begin van het academiejaar alvast een overzicht aan te bieden van de opdrachten die in de loop van dat jaar op hen af zullen komen. Ook al kunnen ze nog niet aan de slag gaan met deze opdrachten, het zal hun planning ten goede komen om over een totaaloverzicht te kunnen beschikken.

De commissie waardeert in het curriculum ook de gedifferentieerde aandacht voor taal- en ICT-competenties voor deze doelgroep. De studenten zelf gaven aan tevreden te zijn met deze extra focus op taal die er recent gekomen is, op hun vraag en op vraag van het werkveld.

Het leidde tot een verdubbeling van het aantal studiepunten. De mogelijkheid voor een vervroegd assessment in deze vakken is waardevol.

Het viel de commissie op dat de studenten met wie ze in gesprek kon gaan bijzonder **taalvaardig** waren. Zij had de indruk niet in aanraking te zijn gekomen met de ‘gemiddelde’ praktijkleerkracht. De opleidingsverantwoordelijken lichtten toe dat de studenten die de commissie kon spreken wel degelijk representatief zijn voor deze graduaatsopleiding. De commissie nodigt de opleiding uit om te onderzoeken of haar imago van een opleiding die hoge verwachtingen stelt (in combinatie met onduidelijkheden bij de studenten over VKS-niveau 5 of 6 – zie verder in dit rapport) ervoor zou kunnen zorgen dat er een vorm van preselectie optreedt wat instroom betreft, waardoor de opleiding misschien niet de volledige potentiële doelgroep van leerkrachten in spe bereikt.

2.2.2 Grote teamspanningen

De intensieve, coachende begeleiding van de studenten in combinatie met de hoge verwachtingen die men aan hen stelt, zorgt voor grote te leveren inspanningen door het team. Zo wordt het discussieforum, waar studenten vragen over de inhoud van de lessen kunnen stellen, veelvuldig gebruikt en wordt dit zorgvuldig opgevolgd door de betrokken docent, wat zeker arbeidsintensief te noemen is.

Het team gaf aan dat er inderdaad sprake is van een behoorlijk hoge werkdruk, maar omdat het vaak om piekbelasting gaat, is er volgens sommigen wel sprake van een balans. De docenten legden overigens het verband met de voortdurende wijzigingen in de externe onderwijscontext: de modernisering van het secundair onderwijs en de recente evoluties van minimumdoelen en leerplannen zorgen inderdaad voor heel wat noodzakelijke aanpassingen. De commissie kon vaststellen dat de opleiding tracht de vinger aan de pols te houden, onder meer door gastsprekers uit te nodigen vanuit het Departement Onderwijs of de Pedagogische begeleidingsdiensten.

De commissie vraagt de opleiding dan ook om de **werkdruk van het team** goed te blijven bewaken.

Docenten vertellen hoe ze aangemoedigd worden om strategieën toe te passen om werkdruk naar beneden te halen (bijvoorbeeld door het overstappen op een *multiple choice*-examen). Dit wordt ook door het werkveld en de studenten (h)erkend; zo geven de studenten aan dat ook zij gewezen worden op het gevaar van overbelasting en het bewaken van de eigen grenzen.

2.2.3 Differentiatie niveau 5 en 6

Tijdens het locatiebezoek besteedde de commissie heel wat aandacht aan de keuze die TMK maakte om studenten van de **educatieve graduaatsopleiding (VKS 5)** samen les te laten volgen met studenten die de opleiding tot **educatieve bachelor** volgen (**VKS 6**).

De werkveldvertegenwoordigers die de commissie kon spreken vonden dit een logische keuze die aansluit bij de realiteit in de scholen; zij verwoordden het als “een leraar is een leraar”, en dat staat los van het kwalificatieniveau. Ze vinden deze situatie ook comfortabeler dan het vroegere verschil dat er bestond tussen leraren met een specifieke lerarenopleiding en de educatieve bachelors.

De commissie was allereerst geïnteresseerd in de **visie** die aan deze keuze ten grondslag ligt. De opleiding gaf aan dat er inderdaad sprake is van een bewuste keuze. Het apart lesgeven aan beide groepen zou haaks staan op de situatie “in de leraarskamer”. Maar de opleiding verwoordde het vooral als een positieve keuze, omdat ze leidt tot een kruisbestuiving tussen beide studentengroepen. Bovendien sluit deze keuze aan bij differentiatie als grondhouding: men vertrekt vanuit gemeenschappelijke inhouden, maar de te bereiken doelen zijn verschillend. De opleiding geeft wel aan dat het een zoekproces is en blijft. In 2019 werd vak per vak bekeken wat dit precies inhoudt voor de opdrachten en de evaluatie, en de bedoeling

is dat de opleiding deze oefening in de nabije toekomst opnieuw zal doen, samen met het werkveld en de studenten.

Tijdens de dialoog ging de commissie op zoek naar concrete voorbeelden van de **verschillen in aanpak** tussen beide VKS-niveaus. Docenten gaven aan dat de opdrachten die de studenten krijgen, kunnen verschillen. Het komt er bijvoorbeeld op neer dat studenten op niveau 5 iets mogen inspreken, terwijl de studenten op niveau 6 het moeten uitschrijven. Van professionele bachelors wordt bijvoorbeeld verwacht dat ze een sterkere theoretische onderbouwing kunnen geven, bij de graduaatsstudenten kan het volstaan dat ze weten wat een bepaald begrip inhoudt.

Het team gaf aan dat de te bereiken doelen duidelijk vermeld staan op Canvas. Verschillende doelen leiden tot een verschillende manier van evalueren. Zo zullen de graduaatsstudenten een beroep kunnen doen op schrijfkaders, of mogen ze een bepaalde opdracht in groep uitvoeren, terwijl dat niet het geval is voor de bachelorstudenten.

De commissie vernam tijdens de dialoog ook enkele voorbeelden van de **kruisbestuiving** tussen beide niveaus. Zo leren ze van elkaar als in de praktijklessen de professionele bachelors een onderwijsleergesprek geven en de graduaatsstudenten een praktijkdemo. De commissie begreep dat er geen sprake is van verplichte observaties bij elkaar, maar dat dit veeleer van toevallige omstandigheden afhangt.

De studenten gaven aan dat ze het verschil tussen beide groepen niet altijd zien: ze zijn zich er enigszins van bewust dat de opdrachten en de examens verschillen, maar kunnen er niet de vinger op leggen waaruit de verschillen juist bestaan. Ook is het voor de studenten niet duidelijk wat ze moeten doen als ze na hun educatief graduaat een educatieve bacheloropleiding zouden willen volgen.

Voor de opleidingsverantwoordelijken en het team is de achterliggende visie voor deze keuze helder. Ze staat op papier en is door het team gekend. Het is een onderdeel van deze visie om hierover niet expliciet te communiceren naar de studenten.

De commissie suggereert de opleiding om deze visie wel degelijk te expliciteren voor de studenten, en om – zeker voor de algemene vakken – het verschil tussen VKS 5 en VKS 6 te verduidelijken. Ze is van mening dat zowel de studenten als de opleiding alleen te winnen hebben bij meer duidelijkheid.

Ook wil ze de opleiding uitnodigen om meer zicht te krijgen op het effect dat er zou kunnen zijn op de instroom. Doordat het verschil tussen beide kwalificatieniveaus voor de aspirant-studenten niet geheel duidelijk is, bestaat de kans dat vooral academisch sterkere studenten worden aangetrokken, en men met andere woorden niet de volledige doelgroep bereikt. In dit kader wil de commissie ook suggereren om te onderzoeken of er een verband is met de *drop-out* in de opleiding.

2.2.4 Algemene didactiek en vakdidactiek

Het locatiebezoek gaf de commissie de kans om in dialoog te gaan over een aantal aspecten van het **curriculum**.

Zo kwam onder meer de afstemming aan bod tussen **vakdidactiek en algemene didactiek**. De docenten vertelden hoe ze in timing en inhoud nauw afstemmen en samenwerken. Binnen de opleiding is daarvoor een werkgroep didactische leerlijn actief. Eén van de acties bestaat erin dat men tracht de vertaalslag voor de studenten te maken door alvast de lessen kort na mekaar in te plannen. Als er bijvoorbeeld in algemene didactiek zaken aan bod komen rond 'leerdoelen' en 'evaluatie' in een bepaalde week, dan wordt er kort daarna verder concreet op doorgegaan in de vakdidactiek. Dit vraagt wel heel veel overleg en afstemming. De commissie is positief over deze inspanning die niet vanzelfsprekend is.

De docenten maakten wat de **vakdidactiek** betreft ook gewag van een spreidstand, een puzzel die niet zo makkelijk te leggen valt omwille van het grote aantal disciplines en vakken – waarbij per vak dan nog verschillende leerplannen van toepassing zijn.

Toch streeft de opleiding ernaar de vakinhoudelijke expertise van de studenten maximaal te honoreren, en tracht ze de ontbrekende vakdidactische expertise in de opleiding binnen te halen via vakdidactische workshops met gastlectoren (bijvoorbeeld rond evalueren in een bepaald vakgebied). Ook in het keuzepakket kunnen studenten zaken volgen die gelinkt zijn aan hun vakdidactiek. De rol van de vakmentoren hierin is eveneens heel belangrijk: de studenten leren heel veel over hun vakdidactiek door hun vakmentor te observeren.

De studenten die de commissie heeft gesproken, zijn erg tevreden over de (vak)didactische bagage die ze meekrijgen en over de manier waarop ze leren differentiëren in hun vak. De commissie was overigens onder de indruk van de manier waarop de studenten vertelden over hun ervaringen in de klas. Het raakte de commissie toen de studenten beschreven hoe hun eigen vakexpertise in combinatie met wat ze bijleren in de lerarenopleiding hun leerlingen weet te boeien.

2.2.5 Innovatie in de opleiding

Verder wilde de commissie meer te weten komen over het OPO '**Innovatie in onderwijs A en B**', waarin studenten samenwerken met een werkveldpartner. Zowel op de Sharepoint-omgeving als tijdens de gesprekken kwam de commissie in aanraking met een aantal projecten en resultaten die in het kader van dit OPO ontwikkeld werden. Het gaat over ruimere pedagogisch/didactische onderwerpen of soms ook vakdidactische onderwerpen die aansluiten bij een vraag van de school. Zowel studenten als docenten benadrukten dat het doel is dat de materialen of activiteiten die in deze context gecreëerd worden ook echt gebruikt worden in de scholen.

Het feit dat men op deze manier de gemeenschappelijke inspanningen van student en school wil consolideren, vond de commissie een mooi uitgangspunt dat motiverend werkt voor alle partijen. Ook het toonmoment en de website stimuleren de verspreiding en valorisatie van de resultaten.

Waarnaar de commissie ruimer op zoek was, is naar de manier waarop innovatie – en dan vooral in relatie tot de praktijkvakken – in de opleiding meegenomen wordt. Dat vond ze in het OPO rond innovatie met bovenstaande invulling niet meteen terug, maar ook op de andere vragen rond innovatie in het curriculum was het antwoord niet zo scherp. De commissie wil de opleiding daarom aanbevelen om haar visie met betrekking tot innovatie explicieter te maken en dit bewuster een plaats te geven in het curriculum, meer bepaald in functie van de praktijkvakken. Hoe wenst de opleiding in te spelen op innovaties in relatie tot de praktijkvakken? Hoe maakt ze hierin keuzes? Wat is de basis en welke strategie is er om up-to-date te blijven? Dergelijke aspecten van innovatie kunnen een plaats krijgen binnen het OPO '**Innovatie in onderwijs A en B**' maar ook binnen de vakdidactiek of elders.

2.2.6 Samenwerking met het werkveld en werkpleklers

De nauwe samenwerking met een groot netwerk van scholen in verschillende netten zorgt ervoor dat de lerarenopleiding dicht aanleunt bij de onderwijspraktijk. Doorheen de dialoog kreeg de commissie een duidelijk beeld van wat het **'samen opleiden' met het werkveld** inhoudt.

De werkveldvertegenwoordigers uitten hun appreciatie voor de intense samenwerking met de opleiding. Ook zij vermeldden de aanspreekbaarheid en bereikbaarheid als grote troeven. Ze gaven aan input te kunnen leveren voor het curriculum, wat bijvoorbeeld leidde tot grotere aandacht voor taalvaardigheid en ICT-vaardigheden. Een directeur opperde dat het interessant zou zijn om in de keuze-ruimte in het curriculum te kunnen inspelen op veranderingen in het onderwijslandschap; zo is er momenteel een grote nood aan kennis over Nederlands als tweede taal (NT2), een gegeven dat tot voor kort niet speelde in de scholen van de omgeving.

Het werkveld werd eveneens betrokken bij de uitwerking van de zogenaamde speerpunten, die verwijzen naar de beroepstaken van een startende leraar. De speerpunten vormen de basis om het eindniveau in 'Stage B' te toetsen en te beoordelen.

De verschillende manieren om te leren op de werkvloer (**werkpleklers** in het geval van het voltijds of het LIO-traject, **stages** in het geval van het deeltijds traject), vormen een belangrijk onderdeel van de opleiding. De commissie heeft de manier waarop deze stages aangepakt worden ervaren als een sterke praktijk. De nauwe contacten tussen opleiding en partnerscholen zorgen er volgens haar voor dat de opleiding voldoende zicht heeft op de kwaliteit van de begeleiding op de school zodat de studenten daadwerkelijk voldoende rijke leerkanalen krijgen in een school die bij hen past. Ook de LIO-studenten worden volgens de commissie goed opgevolgd. De opdrachten en de begeleiding van deze studenten worden aangepast waar nodig. Op deze manier krijgt het zogenaamde **'trialoog opleiden'** vorm in de praktijk. De stagebegeleiders zelf beschouwen hun bezoeken aan de scholen overigens als leermomenten.

Gevraagd of de begeleiding van de studenten door de school niet te zwaar weegt in tijden van lerarentekort gaven de stagementoren aan dat de nauwe banden met de opleiding ervoor zorgen dat het een haalbare kaart is voor hen. De tijdsinvestering loont ook voor de scholen, vermits de studenten nadien vaak in de school aan de slag blijven.

Het werkveld ervaart de studenten van TMK als startklare leraren; de coachende houding die de opleiding hanteert heeft volgens hen een merkbaar effect op hoe de studenten zich in de school en in de klas opstellen, met name goed voorbereid en 'gemoedelijk'.

Het 'samen opleiden' met het werkveld zoals vermeld in het ZER blijft volgens de commissie dus allermintst dode letter. Er is wat haar betreft ook een goed evenwicht tussen formele momenten van afstemming (bijvoorbeeld het netwerkmoment 'School in de kijker', de stagecontactdagen, voorstelling van de innovatieprojecten) en de nabije informele contacten.

De commissie ging ook nader in op een bijzondere vorm van stage, nl. de **diversiteitsstage**. De opleiding is zich bewust van het feit dat diversiteit overal is. De bedoeling van dit opleidingsonderdeel is om de studenten in aanraking te brengen met nieuwe doelgroepen in het secundair onderwijs via allerlei vormen van vrijwilligerswerk. De studenten toonden zich erg enthousiast over deze stages, die er volgens hen toe leiden dat hun blik op de wereld open gaat. De commissie hoorde meermaals vermelden dat noch de studenten noch de scholen in de regio een grote vertrouwdheid hebben met diversiteit (in de brede sociaal-maatschappelijke betekenis van het woord). Ze begrijpt dan ook het belang van een dergelijke stage.

Toch suggereert de commissie de opleiding om te bekijken of deze stage sterker gelinkt zou kunnen worden aan de latere beroepspraktijk. De genoemde praktijk waar studenten

huiswerkbegeleiding geven aan kansarme kinderen is zo'n krachtig voorbeeld. Dan kunnen de studenten hun blik op de wereld of sociale bewogenheid meer koppelen aan hun beroepspraktijk, wat de meerwaarde van de diversiteitsstage verhoogt.

2.2.7 Toetsbeleid en eindniveau

Het locatiebezoek liet de commissie toe om meer inzicht te krijgen in de **evaluatiepraktijk** en de manier waarop het **eindniveau** geborgd wordt.

De toetspraktijk is een work-in-progress, en de commissie waardeert de tot nu toe gezette stappen in samenwerking met de dienst onderwijs waarvan ze verschillende voorbeelden kreeg doorheen de gesprekken. Toetsing en evaluatie is duidelijk een topic van teamsamenwerking, waarbij men optreedt als elkaars kritische vriend, bijvoorbeeld in vakgroepen en op opleidingsvergaderingen. Het kernteam van de opleiding overziet dit geheel en volgt de vorderingen op.

De opleiding ontwikkelde, rekening houdend met de aanbevelingen uit de TNO, een **actieplan voor het toetsbeleid** dat gespreid werd over drie academiejaren (en loopt tot en met het huidige academiejaar). Doel was onder meer om te beantwoorden aan de aanbeveling uit de TNO om het onderscheid tussen toetsen op VKS-niveau 5 en 6 helder te expliciteren. De opleiding gaf aan gebruikgemaakt te hebben van het principe van *backward design* om in kaart te brengen wat het eindniveau betekent voor alle leerdoelen. Eerder in dit rapport kwam een aantal voorbeelden aan bod van verschillende evaluatievormen naargelang het VKS-niveau. De commissie vond deze differentiatie in de evaluatievormen een positief punt. De opleiding zou deze differentiatie volgens de commissie makkelijk herkenbaar kunnen maken in de toetsmatrijs, wat de nodige transparantie hierover zou geven aan de studenten.

Positief vond de commissie het belang dat de opleiding hecht aan **(formatieve) feedback**. Men zorgt er ook voor dat het werkveld dezelfde – op groei gerichte – terminologie gebruikt als de opleiding om feedback te geven.

De studenten gaven effectief meermaals aan dat ze hun leerproces vooral zien als kansen tot groei. Mooi is overigens dat de opleiding nog verder wil inzetten op het geven én ontvangen van feedback door professionalisering van het team ('feedbackgeletterdheid').

De commissie had de kans om tijdens de dialoog meer inzicht te krijgen in de bepaling en de borging van het **eindniveau**.

Het werd de commissie stap voor stap duidelijk hoe de opleiding tewerk gaat om te komen tot de **holistische beoordeling** waarvan sprake is in het ZER. Ze was vooral op zoek naar de manier waarop het meerogenbeleid in de praktijk gebracht wordt en naar het kalibratieproces dat de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid beoogt te verhogen.

Op vraag van de commissie kreeg ze inzage in de digitale stagemap. De student heeft de verantwoordelijkheid om de nodige 'bewijslast' te voorzien tegen een duidelijk bepaalde datum; in concreto moet een veelheid van documenten, verslagen, lesvoorbereidingen en materialen opgeladen worden. Een zelfevaluatie door de student maakt deel uit van het evaluatieproces, en samen met de input van stagebegeleiders en mentoren wordt het geheel besproken binnen de praktijkcommissie, samengesteld uit de stagebegeleiders van een bepaald traject, de coördinator van het betreffende traject en een collega uit een andere opleiding als kritische vriend. Voorafgaand aan de bespreking is een score beschikbaar voor elke student (gegenereerd door een algoritme), op basis van de inschaling van de prestaties van de student door de stagebegeleider op de verschillende speerpunten aan de hand van rubrics. Die score is slechts een suggestie, ze vormt het beginpunt van wat een inhoudelijke bespreking wordt en waarin ook met de context rekening kan gehouden worden. Door dit proces is er veel overleg met alle betrokkenen over de betekenis en de interpretatie van de rubrics. De coördinatoren waken over de consistentie van het geheel. Het viel de commissie

overigens op dat de studenten niet op de hoogte waren van het bestaan van de praktijkcommissie, wat naar haar oordeel – met het oog op transparantie – wel degelijk het geval zou moeten zijn.

De commissie kreeg de indruk dat inderdaad grote stappen zijn gezet op het vlak van toetsvisie, -beleid en -praktijk. De manier waarop het eindniveau geborgd wordt, komt op de commissie over als een doordacht en betrouwbaar proces. Omdat ze dat proces niet expliciet terugvond in het ZER, noch in de aanvullende informatie, beveelt ze de opleiding aan om het borgingsproces gedetailleerd uit te schrijven, zodat het ook in de toekomst (bijvoorbeeld bij een eventuele personeelwissel) gevrijwaard blijft. Ook beveelt de commissie aan deze processen transparant te maken voor de studenten. Als de opleiding deze stappen zet, draagt dat in sterke mate bij tot kwaliteitsborging.

2.2.8 Kwaliteitszorg

Over het **kwaliteitszorgsysteem** in het algemeen vond de commissie veeleer weinig informatie terug in het ZER. Tijdens de dialoog werd duidelijk dat de opleiding voortbouwt op een hogeschoolbreed kwaliteitssysteem (het 'Beleidskompas'), dat op zijn beurt uitvoerig beschreven staat op het intranet. De opleiding beschikt over een opleidings specifieke pagina, die de commissie ter plekke kon inkijken. Ze kreeg op die manier meer zicht op de concrete kwaliteitszorg in de opleiding, die vorm krijgt via het opleidingsbeleidsplan en verder vertaald wordt in actiefiches met *milestones*. Ook is sprake van een permanente opvolging door het kernteam en werkgroepen via de PDCA-systematiek.

Werkveldpartners, studenten en alumni gaven aan dat terdege rekening wordt gehouden met **feedback** die gegeven wordt. Het palet aan instrumenten is divers: driejaarlijkse studentenbevragingen over de OPO's, reflectiegesprekken op het eind van elk semester, supervisies, jaarlijkse focusgesprekken, driehoeksgesprekken, ... Los van deze formele kanalen zorgt ook de nabijheid en bereikbaarheid van het team voor een permanente doorstroom van feedback. De studenten zelf en het werkveld vormen voor de opleiding een bijzonder belangrijke schakel hierin, zo stelde de opleiding; alleen door de vinger aan de pols te houden, is het voor hen mogelijk om hun onderwijsopdracht op een kwalitatieve manier invulling te geven.

De commissie had op basis van de dialoog niet alleen een positief oordeel over de kwaliteitszorg maar ook over de aanwezige **kwaliteitscultuur**. Het team is gedreven door kwaliteit voor studenten en kent haar werkpunten. Het is eerlijk en open over de nog te nemen stappen.

Kwaliteit is nauw verbonden met **professionalisering**; de commissie was dan ook geïnteresseerd om te vernemen hoe het team het professionaliseringsbeleid ervaart. Docenten hebben een percentage van hun opdracht ter beschikking voor professionalisering; ze gaven aan daartoe ook aangemoedigd te worden, en professionaliseren vormt een vast agendapunt van het functioneringsgesprek.

Elk academiejaar start met een tweedaagse vorming, en door het jaar heen worden opleidingen georganiseerd die samenhangen met gedefinieerde actiepunten (bijvoorbeeld feedbackgelettertheid, waarderend coachen, toetsen). Ook is er sprake van een ruim aanbod van vrij te volgen professionaliseringsinitiatieven.

Wat de vakexpertise betreft, blijven docenten 'bij' doordat ze recent of nog steeds met beide voeten in de praktijk staan. De opleiding nam ook deel aan een project van VLHORA over vakdidactiek nijverheidsvakken, waarvan de resultaten duurzaam verankerd zijn in de opleiding. De commissie moedigt de opleiding aan blijvend aandacht te hebben voor deze vakdidactische professionalisering en innovatie via dergelijke projecten.

Aansluitend hierbij ging de commissie in gesprek over het **gedeeld leiderschap** waarvan sprake is in het ZER. Het team gaf aan dat er veel aandacht is voor bottom-up-initiatieven.

Ze beschikken bijvoorbeeld over een ruime autonomie bij de vormgeving van het curriculum en maken er graag gebruik van om vernieuwingen te incorporeren, vaak na feedback van studenten of het werkveld. De docenten verwezen eveneens naar werkgroepen waarvan zij deel uitmaken; de output ervan wordt verder opgenomen door de Opleidingsonderdeelcoördinatoren (OPOC).



3 Oordeel

De commissie die het onderzoek voerde in het kader van de accreditatie van het Educatief Graduaat in het secundair onderwijs aan Thomas More Kempen (TMK) is onder de indruk van het traject dat de opleiding doorlopen heeft sinds de hervorming vanuit de specifieke lerarenopleidingen. De commissie prijst de betrokkenheid, gedrevenheid en de bereikbaarheid van het team dat aan deze opleiding invulling geeft. Het team kiest expliciet voor een coachende houding, zonder het van de studenten te willen overnemen. Op basis van het ZER en de dialoog met het team, studenten, alumni en het werkveld meent de commissie dat de opleiding daarin slaagt.

De coachende houding uit zich niet alleen in de warme nabijheid van het team, maar is consistent aanwezig in de manier van onderwijs geven. Er is veel ruimte voor (formatieve) feedback, waardoor de studenten de – formele en informele – feedback die ze ontvangen, ervaren als kansen om te leren en te groeien. Sterk vindt de commissie dat ook het werkveld mee betrokken wordt in deze visie op feedback.

De persoonlijke aanpak die de opleiding hanteert, komt eveneens tot uiting in de flexibiliteit van de trajecten die ze aanbiedt (deeltijds, voltijds, LIO-traject), in de mogelijkheid om heel wat keuzevakken op te nemen en in de diverse wegen om opleidingsonderdelen te volgen (*blended*, hybride, ...). De opleiding gaat er prat op de beginsituatie van de student grondig in kaart te brengen via de intakeprocedure en daar flexibel op in te spelen; de commissie meent dat ze daarin inderdaad slaagt. Ook als het uitgestippelde traject in een latere fase niet haalbaar blijkt te zijn, kan de student bij de trajectbegeleider terecht om oplossingen te zoeken.

Het team realiseert in de opleiding een sterke samenhang tussen de algemene didactiek en de vakdidactiek en werkt volgens het principe ‘teach as you preach’. Ze bereikt hiermee mooie resultaten in het (vak)didactisch handelen van de studenten, die zo ambassadeurs zijn voor het praktijkgericht beroepsonderwijs.

Het team spant zich erg in voor het realiseren van dit uitdagende programma, voor de intensieve begeleiding van de studenten en het gepersonaliseerd leren, wat zorgt voor een behoorlijk hoge werkbelasting voor het team. De commissie raadt de opleiding dan ook aan de werkdruk blijvend goed te bewaken.

Met het werkveld houdt de opleiding er eveneens een nauwe samenwerking op na. Bereikbaarheid en een goede afstemming op elkaars noden vormen de rode draad, en dat gebeurt zowel via formele structuren als op informele wijze. Er is samenwerking op het vlak van curriculumontwikkeling en betreffende het leren op de werkvloer. Werkplekleren of stage vormt een belangrijk onderdeel van deze opleiding; de commissie meent dat het hele proces – het koppelen van studenten aan een school, de begeleiding, de dialoog – op een kwaliteitsvolle manier vorm krijgt. Het ‘samen opleiden’ waarvan sprake is in het ZER wordt volgens haar daadwerkelijk in de praktijk gebracht.

De ‘diversiteitsstage’ is een bijzondere vorm van leren op de werkvloer. Ze beoogt de studenten in aanraking te brengen met diversiteit in ruime zin. De studenten zijn erg enthousiast over deze stages, die hun zicht op de wereld verbreden. De commissie begrijpt het belang hiervan – ook gezien de scholen in de buurt van de campus weinig diversiteit vertonen. Toch suggereert de commissie de opleiding om te bekijken of deze stage sterker gelinkt zou kunnen worden aan de latere beroepspraktijk; een sterkere koppeling zou de meerwaarde van de diversiteitsstage nog verhogen.

Wat het curriculum betreft was de commissie op zoek naar de manier waarop innovatie – en dan vooral in relatie met de praktijkvakken – in de opleiding verweven zit. Dat vond ze in het OPO rond innovatie of elders nog niet voldoende terug. De commissie wil de opleiding

daarom aanbevelen om haar visie met betrekking tot innovatie explicieter te maken en dit bewuster een plaats te geven in het curriculum, meer bepaald in functie van de didactiek in de praktijkvakken. Hoe wenst de opleiding in te spelen op innovaties in relatie tot de praktijkvakken en de vakdidactiek? Hoe maakt ze hierin keuzes? Wat is de basis en welke strategie is er om up-to-date te blijven? Dergelijke aspecten van innovatie kunnen een plaats krijgen binnen het OPO 'Innovatie in onderwijs A en B' maar ook binnen de vakdidactiek.

De studenten die de commissie kon spreken, kwamen over als bijzonder gemotiveerde en taalvaardige leraren in spe. Ze voelen zich gehoord door de opleiding, zowel dankzij de nabijheid van het team als via de formele feedbackkanalen.

Doorheen de gesprekken kreeg de commissie meer inzicht in de keuze die de opleiding maakte om studenten van de educatieve graduaatsopleiding (VKS 5) samen les te laten volgen met studenten die de opleiding tot educatieve bachelor volgen (VKS 6). Ze kreeg heel wat voorbeelden van de kruisbestuiving die deze keuze oplevert. Ook kan de commissie zich vinden in de manier waarop het team aan de slag gaat met de gedifferentieerde vertaling van de doelen naargelang de doelgroep. Voor de studenten leken de verschillen echter niet duidelijk; zij hebben er evenmin zicht op welke stappen ze zouden moeten zetten in het geval ze de overstap willen maken naar VKS 6.

De commissie wil de opleiding daarom aanbevelen de achterliggende visie die aan deze keuze ten grondslag ligt ook voor studenten expliciet te maken, zodat de verwachtingen duidelijk omschreven zijn. Ook nodigt ze de opleiding uit om meer zicht te krijgen op het effect dat er zou kunnen zijn op de instroom. Doordat het verschil tussen beide kwalificatieniveaus voor de aspirant-studenten niet geheel duidelijk is, bestaat de kans dat vooral academisch sterkere studenten worden aangetrokken, en men met andere woorden niet de volledige doelgroep bereikt.

De commissie waardeert de teamspanningen met betrekking tot het toetsbeleid en moedigt de opleiding aan om op het ingeslagen pad verder te gaan. Wat betreft de borging van het eindniveau heeft de commissie eveneens een vraag tot explicitering. Op basis van de dialoog komt ze tot de conclusie dat een doordacht en betrouwbaar evaluatieproces voorhanden is. Omdat ze dat proces niet expliciet terugvindt in het ZER beveelt ze de opleiding aan om de borging van het eindniveau gedetailleerd uit te schrijven, zodat het ook in de toekomst gevrijwaard blijft. Ook beveelt de commissie aan deze processen transparant te maken voor de studenten.

Op basis van de dialoog oordeelt de commissie positief over de kwaliteitsontwikkeling en over de aanwezige kwaliteitscultuur. Het werkveld en de studenten zijn intensief betrokken bij het verbeteren van de kwaliteit van de opleiding. De opleiding is open en eerlijk over haar werkpunten. Een belangrijk aspect van kwaliteitsontwikkeling betreft ook de professionalisering van het team. De commissie vindt de aandacht die de opleiding aan professionalisering besteedt en de ruimte die het team ervoor krijgt positieve elementen.



Op basis van het gevoerde onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding Educatief Graduaat in het secundair onderwijs dan ook zonder enige aarzeling als voldoende en brengt daarom een positief advies uit met betrekking tot accreditatie aan de NVAO. De commissie formuleert op basis van het gevoerde onderzoek de onderstaande aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geenszins afbreuk aan de positieve punten die ze identificeerde noch aan het positief advies.

- Maak de visie die de opleiding hanteert betreffende het samen les laten volgen van studenten op VKS-niveau 5 met studenten op VKS-niveau 6 expliciet naar de studenten toe, zodat de verwachtingen duidelijk omschreven zijn.
- Onderzoek of de diversiteitsstage sterker gelinkt zou kunnen worden aan de latere beroepspraktijk; de koppeling zou de meerwaarde van de diversiteitsstage nog verhogen.
- Schrijf uit op welke manier de opleiding zorgt voor de borging van de evaluatie van het eindniveau, zodat het proces ook in de toekomst gevrijwaard blijft. Maak deze processen ook transparant voor de studenten.
- Maak de visie met betrekking tot innovatie in de praktijkvakken en de vakdidactiek explicieter en geef dit bewuster een plaats in het curriculum. Hoe wenst de opleiding in te spelen op innovaties in relatie tot de praktijkvakken en de vakdidactiek? Hoe maakt ze hierin keuzes? Wat is de basis en welke strategie is er te professionaliseren?



Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Thomas More Kempen
Naam opleiding	Educatief Graduaat in het secundair onderwijs
Niveau en oriëntatie	Graduaat – niveau 5
(Bijkomende) titel	Educatief gegradueerde in het secundair onderwijs
(Delen van) studiegebied(en)	Onderwijs
Afstudeerrichtingen	Zonder afstudeerrichtingen
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none">• Voltijds traject• Deeltijds traject• LIO-traject (LIO = leraar in opleiding)
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none">• Thomas More Campus Geel, Kleinhoefstraat 4, 2440 Geel
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	90 studiepunten

Bijlage 2: Opleidingspecifieke leerresultaten

OLR 1: De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs formuleert concrete doelstellingen, ontwerpt krachtige leeromgevingen en gebruikt passende werkvormen en evaluatiemethodieken ter ondersteuning van het leer- en ontwikkelingsproces. Hij gaat in functie van de klasgroep en de individuele leerling uit van differentiatie als grondhouding.

OLR 2: De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs geeft in overleg met collega's vorm aan een positief en ondersteunend leer- en leefklimaat vanuit een zorgbrede houding. Hij schenkt aandacht aan attitudevorming bij leerlingen en bereidt ze voor op maatschappelijke participatie; met bijzondere aandacht voor het functioneren op de arbeidsmarkt. Hij gaat gepast om met diversiteit.

OLR 3: De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs beheerst de domeinspecifieke vakinhoudelijke en vakdidactische basiskennis. Hij vertaalt deze inhouden met behulp van ICT-toepassingen gestructureerd en praktijkgericht naar de leerlingen en gebruikt hierbij zijn relevante praktijkervaring. Hij gebruikt daarbij een correcte en gepaste taal. Hij ondersteunt leerlingen in hun studie- en beroepskeuzeproces.

OLR 4: De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs organiseert een veilige en efficiënte werk- en leeromgeving. Hij voert administratieve taken correct uit.

OLR 5: De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs professionaliseert zich en past nieuwe vakgerichte ontwikkelingen toe in zijn onderwijspraktijk. Dit doet hij vanuit een sterke voeling met het werkveld van waaruit hij nieuwe tendensen op de voet volgt. Hij reflecteert kritisch op het eigen functioneren en stuurt zichzelf bij.

OLR 6: De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs beheerst de basisvaardigheden om, aangepast aan de context en met respect voor diversiteit, verbindend te communiceren met ouders, verzorgers en externe partners.

OLR 7: De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs neemt zijn verantwoordelijkheid op in het team en neemt deel aan het overleg rond de pedagogische en (vak)didactische aanpak. Hij neemt in het schoolteam initiatieven om het pedagogisch project mee te realiseren.

OLR 8: De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs heeft nauwe contacten met het beroepsgerelateerde werkveld via netwerken en beroepsorganisaties, gaat in gesprek over zijn beroep en de plaats daarvan in de samenleving. Hij kan deelnemen aan het maatschappelijk debat rond onderwijskundige thema's ook in een internationaal perspectief.

OLR 9: De educatief gegradueerde volgt ontwikkelingen op sociaal-politieke, sociaal-economische, levensbeschouwelijke, cultureel-esthetische en cultureel-wetenschappelijke domeinen met een open geest op en hij ontplooit competenties waarmee hij op een volwaardige en actieve manier participeert aan de samenleving.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

De beoordeling is gebeurd door een commissie van deskundigen aangesteld en getraind door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

Placklé Inge (*voorzitter*), Professor beroepsonderwijs en lerarenopleider aan het Multidisciplinair Instituut Lerarenopleiding (MILO) aan de Vrije Universiteit Brussel. Lector Project Algemene Vakken aan de lerarenopleiding van de Hogeschool PXL.

Laarman Michael (*commissielid*), Manager lerarenopleidingen, cluster Exact en Beroepsonderwijs, Hogeschool van Amsterdam.

Rydant Tom (*commissielid*), Directeur van GO! talent (Technisch Atheneum Leren en Tewerkstelling) Dendermonde.

Haverals Kevin (*student-commissielid*), Tweedejaarsstudent educatief graduaat secundair onderwijs aan de Arteveldehogeschool.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Veerle Martens** (procescoördinator), beleidsmedewerker NVAO.
- **Kristl Van der Heyden** (extern secretaris), eigenaar MOORLANDcommunicatie.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

13 december 2023, Campus Geel Thomas More

08.30-09.45	Onze school De school van je leven Onze leeromgeving leidt tot krachtige leraren Toetsing in onze school Docent 'Algemene didactiek 1 en 2', 'Klasmanagement', kernteamlid, Docent 'Praktijkatelier', 'Vakdidactisch atelier', LIO-begeleider Opleidingsmanager, trajectcoach en stagebegeleider Student Voltijds traject Alumni Deeltijds en LIO traject Student Deeltijds traject Algemeen directeur Katholiek Secundair Onderwijs Mol Directeur Sint Jozef Geel
09.45-10.25	Interne bespreking
10.25-11.40	Onze leeromgeving leidt tot krachtige leraren Onze startklare leraar Stagecoördinator deeltijds traject, stagebegeleider en kernteamlid Docent Onderwijsbeleid, Verbindende communicator en Diversiteit Coördinator werkplekieren (LIO en Voltijds traject), trajectcoach en kernteamlid Docent 'Praktijkatelier', 'Vakdidactisch atelier', LIO-begeleider Opleidingsmanager, trajectcoach en stagebegeleider Student deeltijds traject Alumni LIO traject Student Voltijd traject Coördinator arbeidsgerichte finaliteit GO! Geel Aanvangsbegeleider Kosh Herentals
11.40-12.00	Interne bespreking, rondleiding en middagpauze
13.15-14.00	Gesprek met studenten Student Voltijds traject Student Deeltijds traject Student LIO traject Student Voltijds traject Student Deeltijds traject Student LIO traject
14.35-15.50	Onze lerarenopleiders Kwaliteitscultuur in onze school Docent ICT 1 en 2, Onderwijslabo: Ik als lerende, pedagogische OPO LIO Docent Praktijkatelier, Innovatie in onderwijs B, Vakdidactisch atelier werkplekbegeleider, Onderwijslabo: Ik in de samenleving en inclusiecoördinator Docent Onderwijslabo: Ik in de school, Innovatie in Onderwijs B, Werkplekierenbegeleider, LIO-begeleider en kernteamlid Student LIO traject Student Deeltijds traject Alumni LIO traject Stafmedewerker en leerlingbegeleider Spectrumcollege Beringen-Lummen Algemeen directeur Katholiek Secundair Onderwijs Mol
15.50-16.30	Interne bespreking
16.30-17.00	Vrij gesprek
17.00-18.00	Nabespreking en voorbereiding reflectie op het bezoek
18.00	Reflectie op het bezoek

Bijlage 5: Verantwoording

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het *“Beoordelingskader opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie”* van juni 2020, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 27 november 2020.

Nadat de aanvraag ingediend door de instelling ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO een commissie samengesteld. Deze commissie werd goedgekeurd door het dagelijks bestuur van de NVAO. De instelling tekende geen bezwaar aan tegen de commissie.

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan een voorbereidend overleg heeft elk commissielid de eerste indrukken opgemaakt en werden prioritaire vragen opgesteld.

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden heeft de commissie verder alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens de dialoog met de instelling en de opleiding voorbereid.

Aan de hand van NVAO's Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens de dialoog verder verdiept in de context van de opleiding en op basis daarvan een onderzoek gevoerd naar de kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het beoordelingsrapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Informatiedossier opleiding

- Zelfevaluatie rapport
- Zelfevaluatie rapport - Bijlagen

bij het informatiedossier

- Praktische leidraad, 12 december 2023

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Inzage in het Beleidsplan, onderdeel van het Beleidskompas
- Inzage in redenen voor drop-out
- Inzage in een stagedossier

