

EDUCATIEF GRADUAAT IN HET SECUNDAIR ONDERWIJS

THOMAS MORE MECHELEN-ANTWERPEN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

12 APRIL 2024



INGE PLACKLE (VOORZITTER) • DEBORA BRANDWIJK-TOONEN, KEVIN
HAVERALS, TOM RYDANT (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 voorbereidende vergaderingen	5
2.2	Dialogoog met de opleiding	6
3	Oordeel	15
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	17
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	18
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	19
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	20
	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 Mechelen-Antwerpen als voldoende en brengt daarom een positief advies met betrekking tot accreditatie uit aan de NVAO.

De opleiding legt de lat voor de studenten hoog, waardoor ze goed voorbereid zijn op het complexe lerarenberoep. Zowel studenten als werkveld oordelen hierover positief. De opleiding communiceert helder over de verwachtingen en docenten en begeleiders zijn erg bereikbaar voor de studenten. Studenten worden nauw opgevolgd.

De opleiding brengt haar visie, die o.m. steunt op de *teach as you preach*-principes, volop in de praktijk. Ze kan bogen op een hecht team dat ondanks de werkdruk inzet op de eigen professionalisering.

Door de sterk geïntegreerde opbouw van het curriculum en doordat de opleiding in sterke mate inzet op contactonderwijs is de flexibiliteit voor de student enigszins beperkt. Niettemin kunnen studenten altijd terecht bij de opleiding om hun traject zo nodig te verlengen. Studenten en alumni geven overigens aan het contactonderwijs bijzonder waardevol te vinden.

Het curriculum is opgebouwd volgens heldere leerlijnen met een duidelijk profiel van de praktijkleraar voor ogen. Wel oordeelt de commissie dat toekomstige praktijkleerkrachten baat hebben bij een meer uitgewerkte vakdidactiek.

Waarin de opleiding ook nog stappen kan zetten, is in het installeren van een permanente en structurele wisselwerking met het werkveld, zodat er daadwerkelijk sprake kan zijn van 'samen opleiden'.

De evaluatieprocessen die de opleiding hanteert, beoordeelt de commissie als valide en betrouwbaar. De commissie raadt de opleiding wel aan de verschillen in evaluatie tussen VKS-niveau 5 (graduaat) en VKS-niveau 6 (professionele bachelor) transparanter te maken.

De commissie waardeert de stappen die de opleiding zet om de studenten nauwer bij de opleiding te betrekken. Ze vraagt er niettemin alert voor te zijn dat ook kritische geluiden hun weg vinden in de gemengd samengestelde participatieraad. Ze raadt de opleiding ook aan erop toe te zien studenten voldoende in te schakelen als mede-actor van kwaliteit.

De commissie formuleert op basis van het gevoerde onderzoek de onderstaande aanbevelingen:

- Versterk de rol van de vakdidactiek in het curriculum, via het professionaliseren van de vakleerkrachten in hun rol als lerarenopleider en het verzekeren van een groter vast aanbod in de opleiding, bijvoorbeeld in het OPO 'Verankering'.
- Zet meer in op het 'samen opleiden' door een permanente en structurele wisselwerking met het werkveld te installeren:
 - Zorg voor professionalisering van mentoren en aanvangsbegeleiders in functie van de opvolging en de evaluatie van de (LIO-)studenten.
 - Maak de afstemming tussen stagementor, opleiding en student intensiever, bijvoorbeeld door het driehoeksgesprek te integreren in Groeistage 2.
 - Maak meer gebruik van de expertise van de stagescholen en zet ook de fysieke leeromgeving waarover ze beschikken meer in.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Doornemen van het ZER en voorbereidende vergaderingen

Met belangstelling heeft de commissie het zelfevaluatierapport (ZER) doorgenomen van het Educatief Graduaat in het secundair onderwijs, ingericht door Thomas More Mechelen-Antwerpen (TMMA). Ze kon ook kennisnemen van een aantal bijkomende documenten die via de Sharepoint-omgeving door de opleiding ter beschikking werden gesteld.

De commissie vond de onderbouwing van de **visie** van de opleiding – vertrekkende vanuit het profiel van de leerling en de student – sterk en duidelijk, met name de zelfdeterminatietheorie, de zogenaamde ‘ABC vitamines voor groei’ en het geloof in de *growth mindset*. Ze was nieuwsgierig om tijdens de dialoog met de opleiding inzicht te krijgen in de manier waarop deze visie concreet uitgewerkt wordt door de docenten (*‘teach as you preach’*) en hoe de studenten dat ervaren.

Op basis van de doorgenomen documenten is het curriculum volgens de commissie verdiepend opgebouwd op basis van een **heldere leerlijn**. Omdat men volgens het ZER eerst inzet op algemene (leraars)vaardigheden wilde de commissie graag weten hoe de transfer naar de **vakspecifieke context en de vakdidactieken** gefaciliteerd wordt. De commissie was verder benieuwd naar de manier waarop de opleiding de onderzoekende houding bij de student vormgeeft.

Ook wat de stages betreft, is volgens de commissie een duidelijke leerlijn uitgezet (gebaseerd op oriënteren, groeien en profileren). Ze wilde graag gebruikmaken van de dialoog om meer zicht te krijgen op het **samen opleiden**. Hoe krijgt de samenwerking met de scholen vorm? Wie neemt welke rol op in de begeleiding van de stagiair en in het beoordelingsproces? Hoe garandeert de opleiding dat er voldoende leerkanalen zijn?

Verder had de commissie een aantal vragen over de mate van **flexibiliteit** die de opleiding biedt. De opleiding kiest bijvoorbeeld in sterke mate voor contactonderwijs. De commissie was benieuwd te vernemen hoe ze dit vormgeeft, vermits alle studenten zij-instromers zijn. Ook wil ze tijdens de dialoog aandacht besteden aan de **taakbelasting** van de studenten.

Meer algemeen wilde de commissie peilen naar de **stem van de studenten** in de opleiding. De voorbije jaren zetelden geen studenten van deze opleiding in de studentenraad. De opleiding zette een aantal stappen om hieraan tegemoet te komen. De commissie is benieuwd naar de kijk van de studenten hierop en naar de impact van studentenfeedback op de opleiding.

De commissie waardeert het feit dat de opleiding sterk inzet op nabijheid en begeleiding van de studenten. Een dergelijke aanpak kan echter leiden tot een hoge **werklast voor het team**. De commissie wou dan ook meer te weten komen over de manier waarop de opleiding hiermee omgaat, en of docenten ruimte hebben voor **professionalisering**. Ook was ze geïnteresseerd om te vernemen hoe de opleiding de vakeerkrachten, die slechts voor een beperkt percentage aan de opleiding verbonden zijn, betreft bij de opleiding.

In het ZER geeft de opleiding aan dat ze de ambitie heeft de **verwachtingen** scherper te stellen die ze heeft van een **educatief gegradueerde (VKS 5)** en de educatieve bachelor (VKS 6). De commissie wou graag meer te weten komen over de huidige aanpak van beide VKS-niveaus en over de manier waarop men deze ambitie verder vorm wil geven in de toekomst.

De commissie wou eveneens gebruikmaken van de dialoog om zich te laten ‘meenemen’ in het **beoordelingsproces** van de studenten. Ze wou o.m. graag weten wat de rol van de mentoren is, of en hoe gekalibreerd wordt, en waar zich de verschillen situeren in de evaluatie van beide VKS-niveaus.

2.2 Dialoog met de opleiding

Tijdens het locatiebezoek op 6 maart 2024 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 heeft de dialoog als bijzonder open en constructief ervaren. De positieve indruk die de commissie had op basis van het ZER en de aanvullende informatie werd tijdens het locatiebezoek bevestigd.

Hecht team, grote bereikbaarheid

De commissie was benieuwd te vernemen hoe het team de **inkanteling** in TMMA ervaren heeft. De opleiding ontstond immers vanuit de vroegere 'Specifieke LerarenOpleiding' (SLO) die werd ingericht door twee Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO's).

Opleidingsmanager en teamleden schetsten een voor de commissie eerlijk beeld van het proces dat de opleiding gelopen heeft. Vanuit twee CVO's met verschillende culturen werd gestart met een *tabula rasa*, waarbij de vraag centraal stond welke sterktes men wou behouden.

Wat personeelsinzet betreft verwacht de opleiding van nieuwe docenten dat zij op beide campussen inzetbaar zijn; docenten die voorheen lesgeven aan het CVO Antwerpen dan wel Mechelen konden ervoor kiezen om verbonden te blijven aan één van beide campussen. Het team gaf aan dat ze ondertussen geëvolueerd zijn naar één team, dat hetzelfde curriculum aanbiedt op beide vestigingsplaatsen, dat op dezelfde lijn zit en een duidelijk profiel van de praktijkleraar voor ogen heeft.

Op basis van de gesprekken kon de commissie dat beamen: ze kon kennismaken met een **hecht team**, over de twee campussen heen, met een nauwe samenwerking tussen de vakgroepen. De commissie beschouwt dit als een mooie, geslaagde teamevoluitie.

Het team gaat er prat op dat het de studenten een sterke **persoonlijke begeleiding** biedt, en dat werd door de studenten volmondig bevestigd. Ze beschrijven het team als toegankelijk en bereikbaar. Ze waarderen de open houding, die hen doet groeien op pedagogisch en didactisch vlak.

De docenten en begeleiders van hun kant geven aan dat ze de studenten erg goed kennen, wat hen toelaat kort op de bal te spelen: als de werkbelasting hoog dreigt te zijn of studenten met andere problemen kampen, staat dat snel bij hen op de radar. De kleine teams zorgen m.a.w. voor een snelle reactie.

Zowel studenten als docenten verwijzen naar het **contactonderwijs** als een belangrijke factor. TMMA koos inderdaad voor bijna uitsluitend contactonderwijs, wat de nauwe band zeker versterkt.

De commissie wilde graag weten van de studenten – allemaal zij-instromers – in hoeverre het contactonderwijs verzoenbaar is met hun werk- en thuissituatie. De studenten gaven blijk van een groot enthousiasme voor deze aanpak. De informatie die ze aangereikt krijgen, blijft hen beter bij, ze appreciëren de interactie, het leren van mekaar. Het les volgen in een 'klascontext' benadert bovendien de klassituatie waarvoor ze zelf opgeleid worden.

Teach as you preach

Bovenstaand voorbeeld was één van de vele uitingen van het 'teach as you preach'-principe die de commissie kon vaststellen tijdens het locatiebezoek. De opleiding brengt de **visie** die omschreven staat in het ZER echt tot leven. Docenten geven bijvoorbeeld *team-teachend* les over *team-teaching*, ze laten studenten aanvoelen welke werkvormen kunnen werken in de

klas door ze bij de studenten zelf toe te passen, ze maken duidelijk hoe studenten iets in de praktijk kunnen aanpakken door het 'voor te leven'.

Ook de andere aspecten die aan de basis liggen van de visie van de opleiding, met name de 'ABC vitamines voor groei' en het geloof in de *growth mindset*, kon de commissie tijdens de dialoog duidelijk herkennen.

Ze verwoordde het zelf als 'ABC tot de derde macht': Autonomie, verbondenheid en Competentie zijn **werkelijk verweven** doorheen de opleiding, in die mate dat zowel het team, de studenten als de toekomstige leerlingen meegenomen worden in dit verhaal.

De studenten gaven meermaals voorbeelden van de manier waarop de **steigers** stilaan worden weggenomen. Ze zetten met vertrouwen en een gevoel van competentie telkens een volgende stap in hun leerproces. Mooi vond de commissie ook hun getuigenissen over ervaringen tijdens de stages. Hoe ze wat ze in de opleiding leerden bijvoorbeeld gebruiken om de motivatie bij de leerlingen aan te wakkeren. Hoe ze zelf steigers wegnemen bij hun leerlingen.

Sterk vond de commissie de manier waarop het team omgaat met werkdruk. De docenten gaven aan dat de intensieve begeleiding van de studenten wel degelijk een **hoge werkdruk** met zich meebrengt. Die wordt echter gecompenseerd door de ABC-principes: er is sprake van een herkenning en erkenning van de talenten van de teamgenoten, waardoor ze zich **competent voelen**. Ze springen voor mekaar in als 'ondersteuner' of *team-teacher*, en durven elkaar ook af te remmen als het teveel dreigt te worden. Ook de opleidingsmanager speelt volgens de docenten een belangrijke rol als het om bewaken van grenzen gaat.

Ondanks de werkdruk krijgen en nemen docenten de ruimte om te **professionaliseren**; ze worden ertoe aangemoedigd en hebben er ook een percentage van hun opdracht voor beschikbaar (1 %).

De commissie was onder de indruk van de manier waarop het team collegiale visitaties inricht. Ze worden vooraf goed gekaderd, zodat er een veilige omgeving ontstaat. Docenten mogen bijvoorbeeld aangeven rond welke aspecten van hun lespraktijk de visitatie zou moeten draaien. Deze aanpak zorgt er volgens de commissie voor dat men daadwerkelijk aan de slag gaat met de uitkomsten van de collegiale visitatie.

Het team gaf zelf aan dat het de vakgroepwerking in de toekomst nog wil versterken. Ze streven ernaar om een lerend team te worden, wat de commissie verder wil aanmoedigen.

Heldere leerlijnen in een geïntegreerd curriculum

De commissie kreeg tijdens de dialoog bevestiging van het feit dat het curriculum gestart is vanuit de **noden van praktijkleerkrachten**. De opleiding consulteerde het werkveld bij de start, en de aanwezige werkveldvertegenwoordigers getuigden tijdens de dialoog over de competente leraren-in-spe en leraren-in-opleiding die ze in hun scholen aan het werk zien. Ze ervaren duidelijk de meerwaarde van een lerarenopleiding die specifiek gericht is op de praktijkleraren.

In het **curriculum** zitten **veel oefenmomenten** verweven, waardoor de steigers effectief stapsgewijs worden weggenomen. De opleiding werkt vanuit het 4C/ID-model (*Four Components for Instructional Design*), waarbij de aangeleerde theorie en vaardigheden telkens gericht zijn op het uitvoeren van een praktijkoefening. De commissie vond dat een sterk principe. Ze suggereert dat de opleiding bekijkt of een verdere doorvertaling van dit model naar de vakdidactiek mogelijk zou zijn, vermits dit ook voor praktijkleraren een interessant didactisch kader kan zijn.

De opleiding geeft de student – in lijn met de autonomie – een zekere keuzevrijheid bij de invulling van het curriculum. Deze autonomie komt tot uiting in de aangeboden keuzevakken

en in de zogenaamde Profileringsstage die doorgaat in een door de student gekozen alternatieve context.

De commissie was benieuwd naar de mate waarin de opleiding de studenten **flexibiliteit** biedt in hun studietraject. Alle studenten zijn immers zij-instromers.

De trajectbegeleiders geven aan dat de opleiding zoveel mogelijk tracht vast te houden aan het modeltraject. Dat heeft te maken met de holistische, sterk **geïntegreerde aanpak** van het curriculum (cf. het hierboven vermelde 4C/ID-model). Theorie- en praktijkonderdelen zijn met elkaar verweven, waardoor overslaan of versnellen niet echt een optie is (op het versneld starten met een *online* traject na).

De opleiding staat zeker open voor een verlenging van het traject. Door de nauwe betrokkenheid van het team (zowel de trajectbegeleiders – die tegelijk zorgcoaches zijn – als de docenten) is de drempel voor de studenten om hen aan te spreken laag, én houdt men zelf mee de vinger aan de pols.

De studenten gaven overigens meermaals aan dat ze elke stap in hun leerproces waardevol vonden, en hoewel de taakbelasting niet te onderschatten is (zie verder), zijn ze geen vragende partij om sneller te kunnen gaan. Het feit dat de opleiding voor overwegend contactonderwijs koos, wat eveneens voor een lagere flexibiliteit zorgt, weegt voor de studenten niet op tegen de voordelen ervan. Wie toch zelfstandig aan de slag wil, vindt alle lesmaterialen op het leerplatform Canvas.

De commissie vindt de geïntegreerde aanpak van het curriculum sterk, en ze begrijpt ook het nut van het contactonderwijs voor deze opleiding. Toch wil ze de opleiding vragen om oog te hebben voor alternatieven die een grotere flexibiliteit toelaten, en er bij elk OPO explicieter bij stil te staan wat de ideale *blend* zou kunnen zijn tussen contact- en *online* onderwijs.

De **praktijkleerlijn** is volgens de commissie gekenmerkt door een duidelijke opbouw: van Oriëntatiestage over *Microteachings* naar Groeistages, om te eindigen bij de Profileringsstage. Tijdens deze laatste stage moeten studenten hun leerkrachtencompetenties aantonen, verbreden en verdiepen. Studenten getuigen dat er ook binnen elke stage een duidelijke lijn is van observeren, over participeren naar 'zelf doen'. De commissie waardeert het ook dat studenten op twee verschillende plaatsen stage lopen, zodat ze – in combinatie met de Profileringsstage – meerdere contexten leren kennen. De studenten voelen zich in hun groei goed begeleid door de stagebegeleiders (waarvan de studenten ervaren dat ze voldoende langskomen op de school) en de mentoren.

Ook de **loopbaanleerlijn** kan op waardering van de commissie rekenen. Ze vindt het positief dat de opleiding het OPO ICT en Taal inricht. De studenten gaven aan dat de daar aangeleerde competenties hen echt vooruithelpen, bijvoorbeeld bij het leren uitwerken van **lesmateriaal**. Het is geen geheim dat voor praktijkvakken weinig kant-en-klaar lesmateriaal op de markt is. De commissie vindt het dan ook positief dat studenten binnen het OPO Verankering – zo mogelijk samen – aan lesmateriaal kunnen werken, en dat er via een *Miro-board* werk wordt gemaakt van het delen van lesmaterialen met elkaar.

De commissie ging tijdens de dialoog nader in op de manier waarop de **onderzoekende houding** bij de studenten aangebracht wordt. Ze vindt het sterk dat een kader meegegeven wordt in het OPO Innovator. Verder worden studenten aangezet om een onderzoekende houding aan te nemen; tijdens de Profileringsstage worden ze bijvoorbeeld uitgedaagd om op zoek te gaan naar aspecten die ze anders zouden willen aanpakken. Ook vernam de commissie voorbeelden van eigen onderzoek door de studenten, die ze misschien veeleer met de bacheloropleiding zou associëren. De opleiding verduidelijkte dat het onderscheid met het bachelorniveau zich enerzijds situeert in het onderzoeksonderwerp (het microniveau, de klas, het realiseren van een verbetering in hun vakgebied) en anderzijds in de evaluatie

(het verwachte reflectieniveau ligt hoger bij de bachelors). De commissie geeft graag haar waardering mee voor de onderzoeksaanpak van de opleiding.

De opleiding realiseert afstemming over het programma via de werking in vakwerkgroepen en via de praktijkleerlijn, waarin vertegenwoordiging vanuit alle vakgroepen voorzien is. In die praktijkleerlijn wordt afgestemd tussen de stages en de theoretische leerlijn. Ook de opleidingsmanager bewaakt sterk de synergie in het programma.

Duidelijke verwachtingen en realistische voorbereiding op de complexiteit van het beroep

Tijdens de dialoog werd meermaals aangegeven door studenten en het werkveld dat de lat binnen deze opleiding hoog ligt. In één adem spraken beide partijen de wens uit om de lat zeker niet lager te leggen. Het werkveld heeft een grote waardering voor de studenten en de alumni uit deze opleiding. Ze benoemen de voorbereiding die de studenten krijgen 'realistisch'; ze komen met andere woorden **beslagen en startklaar** op het ijs.

De studenten zelf zijn pleitbezorgers van een gedegen opleiding met **hoge verwachtingen**. Ze moeten hard werken, maar zijn daar goed op voorbereid door de informatie die ze vooraf ontvingen. De opleiding verwees naar de verschillende manieren waarop ze de studenten op realistische wijze informeert: van opendeurdag over studiekeuzerbrief naar intakegesprek. Ze raadt de studenten bv. aan om niet voltijds te werken; studenten die daar toch voor kiezen, zijn zich dan ook bewust van het traject dat ze aanvatten. Wanneer het toch te zwaar dreigt te worden, kunnen studenten altijd terecht bij het team om spreiding te bespreken.

Een element dat de haalbaarheid ten goede komt, is het feit dat de **deadlines** bij het begin van elk OPO aan de studenten kenbaar worden gemaakt. Zij vermeldden dat zelf meermaals als een belangrijke tool voor hun planning, evenals het werken met een zogenaamde 'ideale' en een 'effectieve' deadline. Soms geven docenten ook mee hoeveel tijd studenten aan een opdracht zouden mogen besteden; als dat merkbaar méér dreigt te zijn, weet de student dat hij bij de docent te rade kan om verder op weg te worden geholpen.

De commissie was ook benieuwd naar de mate waarin de opleiding inspeelt op de **ervaring** van de zij-instromers. Als opdrachten kunnen uitgevoerd worden binnen het vakdomein van de student komt dat niet alleen de tijdbesteding ten goede, maar het vormt ook een waardering voor zijn expertise. Uit de dialoog bleek dat de opleiding opdrachten zoveel mogelijk koppelt aan het eigen vakdomein van de student. Ze gaat ook uit van zijn sterkte: ze vertrekt vanuit de instelling dat de student **vakexpert** is, en dat de opleiding zich erop richt *hoe* hij die vakkennis kan overbrengen naar de leerlingen.

Op basis van de door de opleiding verstrekte cijfers kon de commissie vaststellen dat het aantal **drop-outs laag** ligt in verhouding tot andere vestigingsplaatsen en andere graduaatsopleidingen in Thomas More.

De opleiding wijt dat aan het feit dat de vooraf verstrekte informatie zorgt voor heldere verwachtingen; tijdens het studietraject is eveneens heel wat informatie beschikbaar (adviezen voor LIO's, studieroutes, checklists, ...). Ook het feit dat de opleiding tijdig mogelijke problemen detecteert, is volgens haar een belangrijke factor. Naast 'informereren en detecteren' spelen het inzetten op contactonderwijs en de persoonlijke begeleiding allicht een positieve rol in het beperken van drop-outs.

Vakdidactiek verdient meer aandacht

De commissie wilde graag van de dialoog gebruikmaken om meer zicht te krijgen op **de rol en de leerlijn van de vakdidactiek**.

De aanpak die de opleiding hanteert, bestaat – naast observaties bij vakleerkrachten op de stageschool/de werkplek – uit het aanbieden van een aantal algemene didactische OPO's, die de graduaatsstudenten samen volgen met de studenten van de verkorte educatieve bacheloropleiding op VKS-niveau 6. De transfer naar de eigen vakdidactiek gebeurt grotendeels binnen de OPO's Verankering en het OPO 'Vakleerkracht', specifiek ingericht voor de educatieve graduaatsstudenten

De studenten die de commissie kon spreken, waren bijzonder lovend over **Verankering**. Ze gaven aan dat ze er met al hun vragen terecht kunnen: over aspecten die hen niet geheel duidelijk waren uit de theoretische leerlijn, maar ook over de specifieke vertaling van inhoud en opdrachten naar hun vakdomein.

De commissie onderschrijft het belang van de OPO's Verankering. Uit de dialoog bleek dat de opleiding al de aanpassing deed om een 'vast' vakdidactisch aanbod te voorzien in Verankering, zodat het niet meer louter vraaggestuurd wordt ingevuld, en dat ze overweegt om dat nog meer te doen. Er wordt nagedacht over en geëxperimenteerd met kleine vaste onderdelen over bijvoorbeeld veiligheid of klasmanagement.

Gevraagd naar voorbeelden van wat ze geleerd hebben op het vlak van hun eigen vakdidactiek haalden de studenten werkvormen en principes aan uit de algemene didactiek. Het waren mooie voorbeelden van manieren waarop studenten hun (toekomstige) klaspraktijk kunnen vormgeven. Niettemin houdt de commissie er de indruk aan over dat het de studenten ontbreekt aan vakdidactische kaders.

De commissie wil de opleiding dan ook aanbevelen om de vakdidactiek verder te versterken; het OPO Verankering komt daarvoor wellicht in aanmerking. Ze moedigt de opleiding daarom aan om Verankering verder te ontwikkelen in de richting van een groter **vast aanbod van vakdidactiek**.

De commissie heeft er wel begrip voor dat het onmogelijk is om voor elk praktijkvak een aparte vakdidactiek te ontwikkelen. De opleiding geeft aan dat de studenten, vooraleer ze voor het eerst in de klas zullen staan tijdens een stage, een zo vakspecifiek mogelijke didactische voorbereiding krijgen onder begeleiding van een door de opleiding geselecteerde **vakleerkracht** in het OPO Vakleerkracht. De commissie vindt het sterk dat de opleiding extra vakleerkrachten aanwerft, ook al is dat op basis van een beperkt tewerkstellingspercentage (5 %). Tijdens het locatiebezoek kon ze met enkele gedreven vakleerkrachten in gesprek gaan. De impact van deze vakleerkrachten is aanzienlijk, vermits ze de studenten feedback en vakdidactische ondersteuning geven, en ze hen evalueren binnen het OPO Vakleerkracht.

De commissie stelde zich de vraag op welke manier de opleiding erin slaagt vakleerkrachten met een dergelijk beperkt tewerkstellingspercentage aan hen te binden en te betrekken bij haar visie en aanpak. Ook vergt de rol van lerarenopleider andere competenties dan wat van een leerkracht secundair onderwijs verwacht wordt.

De opleiding voorziet driemaal per jaar een 'vakleerkrachtenadviesraad' waarin ze deze vakleerkrachten samenbrengt en met hen afstemt over het OPO Vakleerkracht. Op basis van de dialoog ontstond bij de commissie het beeld van vakleerkrachten die zelf de bereidheid en soms ook de nood aangaven om nauwer bij de opleiding betrokken te worden.

De commissie beveelt de opleiding daarom aan om de **vakleerkrachten te professionaliseren** in hun rol van *lerarenopleider*, in functie van de begeleiding én de evaluatie van de studenten. Hetzelfde geldt volgens de commissie voor de mentoren en de aanvangsbegeleiders (zie verder).

Tot slot suggereerden de studenten zelf ook aan de opleiding om het vakdidactisch materiaal dat studenten in het kader van bepaalde OPO's en stages ontwikkelen beter te ontsluiten. Een dergelijke database kan voor toekomstige studenten op vlak van vakdidactiek ook een heuse ondersteuning zijn.

Evaluatie: goede aanpak maar vraag naar meer transparantie

De commissie had kennisgenomen van de **brede en gevarieerde evaluatievormen**, zoals beschreven in het ZER en in de Toets- en leerresultatenmatrix. Ze komen volgens haar tegemoet aan de visie van de opleiding, die erop gericht is kennis, inzichten, vaardigheden en attitudes geïntegreerd toe te passen, en bij voorkeur in authentieke contexten. Over de evaluaties wordt goed onderling afgestemd in de vakgroepen.

Ook was het voor de commissie belangrijk om inzicht te krijgen in de mate waarin de evaluatie verschilt voor de **graduaatsstudenten (VKS 5) ten opzichte van de professionele bachelorstudenten (VKS 6)**. Tijdens de OPO's van de theoretische leerlijn volgen zij samen les, waarna in het OPO Verankering de transfer gemaakt wordt naar het eigen vak. Voor de commissie was het echter moeilijk om een helder beeld te krijgen van de verschillen op het vlak van evaluatie. Op de Sharepoint-omgeving van de opleiding vond zij een tabel terug waarin voor de verschillende leerdoelen aparte evaluatievormen worden aangereikt voor beide VKS-niveaus.

De commissie raadt de opleiding aan de verschillen tussen beide niveaus zichtbaarder te maken, wat in lijn is met de ambitie die de opleiding zelf koestert. Meer transparantie zal er ook voor zorgen dat er meer duidelijkheid komt voor wie de overstap wil maken van VKS-niveau 5 naar 6.

De opleiding toetst het eindniveau van de studenten met het opleidingsonderdeel Groeistage 2. De beoordeling gebeurt transparant aan de hand van gedeelde beoordelingscriteria en met input van de mentor, de student en de stagebegeleider.

De opleiding zorgt voor duidelijke communicatie over deze criteria met de mentoren via de student en via schriftelijke evaluatiedocumenten. Diezelfde evaluatiecriteria worden ook door de studenten zelf gebruikt in hun groeiverslagen doorheen de stages. De commissie stelt vast dat de eindbeoordeling door de mentor schriftelijk gebeurt, en dat daarover in bepaalde gevallen ook gesprek is met de stagebegeleider. Om die reden raadt de commissie aan het **driehoeksgesprek** al in deze stage te integreren (en niet enkel in de Profileringsstage), zodat de betrokkenen niet alleen op schriftelijke informatie aangewezen zijn.

Tijdens de dialoog kreeg de commissie de kans om meer inzicht te verwerven in het concrete verloop van het beoordelingsproces. Ze stelde zich bijvoorbeeld de vraag of er sprake is van een **kalibratiemoment** en kreeg daarop een positief antwoord.

De opleiding lichtte toe dat de stageteams functioneren als een soort van klassenraden, waarin groepjes van zes docenten de eindbeoordelingen bespreken en afstemmen. Die stageteams zijn ook belangrijk voor de stagebegeleiders die slechts voor een beperkte opdracht aan de opleiding verbonden zijn. Door de groeiende studentenaantallen betreft de opleiding immers – naast de docenten met een groter opdrachtvolume – ook een aantal extra stagebegeleiders. De opleiding is zich bewust van de risico's hiervan en doet actief inspanningen om die extra begeleiders goed mee te nemen in de vereisten van de stagebegeleiding (bv. door hen aan een vaste docent te koppelen, door dossiers samen door te nemen, door het overleg in de stageteams, de stagecoördinator die als aanspreekpunt fungeert, ...).

De commissie was benieuwd om meer te weten te komen over de verschillende manieren waarop de student de **reflectie-opdracht** uit de Profileringsstage kan uitvoeren. In het ZER is

sprake van het maken van een vlog, een video, filmmateriaal, een interview, ... De opleiding gaf tijdens de dialoog aan dat inderdaad alleen de lesvoorbereidingen nog verplicht schriftelijk moeten gebeuren. Ze vermeldde dat de meeste studenten hoe dan ook voor de schriftelijke vorm kiezen.

Voor de commissie was vooral de vraag van belang op welke manier de opleiding de alternatieve vormen gelijkgericht kan beoordelen. De opleiding verwijst naar de *rubrics* die voor elke opdracht beschikbaar zijn. In principe weet de student hoe hij geëvalueerd zal worden. De studenten op hun beurt gaven aan dat ze extra beloond worden “als ze er iets speciaals van maken”. De commissie raadt aan de transparantie van de evaluatiecriteria goed te bewaken in het geval opdrachten zelfgekozen vormen mogen aannemen.

De studenten gaven ook aan dat ze vragende partij zijn om de objectiviteit bij de beoordeling van de *Microteachings* onder de loep te nemen. Ze hebben dit recent aangekaart bij de studentenraad en hadden vernomen dat de opleiding het ter harte zal nemen.

Het samen opleiden versterken

De opleiding werkt samen met een groot aantal scholen (meer dan 100). Ze kiest daar bewust voor, om (LIO-)studenten zoveel mogelijk leerkansen te bieden in een zo ruim mogelijk aantal scholen. Deze keuze zorgt er *de facto* voor dat de opleiding **geen nauwere, exclusieve partnerschappen** aangaat; het aantal scholen is eenvoudigweg te groot.

De opleiding houdt voornamelijk via de begeleiding op de scholen voeling met de ontwikkelingen en noden in het werkveld met betrekking tot de praktijkleraren. Zoals hierboven vermeld is bij de start van de opleiding ook bevraagd hoe de opleiding tot praktijkleerkracht eruit moet zien. Er werd vertrokken vanuit de noden van het werkveld; de commissie waardeert dat. Momenteel zet de opleiding verder in op schoolbezoeken waarin ze met bepaalde scholen verder in dialoog gaat over deze noden en accenten, en wil ze dit soort schoolbezoeken in de toekomst nog intensifiëren.

De commissie meent echter dat er nog veel kansen zijn voor de opleiding om verder in te zetten op een **permanente en structurele wisselwerking met het werkveld en op ‘samen opleiden’**. De commissie is van mening dat een dergelijke aanpak de opleiding zal versterken. Verder leidt het tot een meer duurzame samenwerking, omdat de school ook iets ‘terugkrijgt’ van de opleiding. Het **professionaliseren van mentoren en aanvangsbegeleiders** in functie van de opvolging en de evaluatie van de studenten is hierin voor de commissie een belangrijke hefboom.

Zo zou de opleiding kunnen inzetten op het **intensifiëren van de afstemming** tussen de opleiding, de stagementor en de student. Het **driehoeksgesprek**, dat nu alleen in de laatste fase van de laatste stage (de Profileringsstage) plaatsvindt (zie ook supra), verdient het volgens de commissie om vroeger in het proces door te gaan, als belangrijke aanvulling van schriftelijke evaluatiedocumenten. Een driehoeksgesprek in bijvoorbeeld Groeistage 2 zou effectief de student meer kansen tot groei bieden.

De stagescholen beschikken over een open stageformulier, waarin de leerresultaten vertaald zijn naar zichtbare gedragsindicatoren. De stagescholen hebben toelichting gekregen hoe ze hiermee aan de slag kunnen gaan. Hoewel het formulier op zich een goed instrument is, meent de commissie dat het veeleer als een **communicatie-instrument** wordt ingezet dan als een instrument dat uitgaat van ‘samen opleiden’.

Wat de **leraren-in-opleiding (LIO's)** betreft, geeft de opleiding aan dat de begeleiding bijna volledig door de opleiding gebeurt uit zorg voor een overbelasting van de (vak)mentoren. Van de werkplek wordt alleen gevraagd dat een vakcollega per stage één stagebezoek uitvoert bij de student met het oog op de vakinhoudelijke competenties. Ook hier is de commissie van

oordeel dat het opleiden van de LIO's in sterkere mate een gedeelde verantwoordelijkheid zou moeten zijn. Op die manier wordt enerzijds de expertise van de school erkend, en anderzijds krijgt de opleiding een beter zicht op de leerkansen voor de student. In de huidige aanpak kan de student weliswaar bij de opleiding terecht als een aantal aspecten niet goed zouden lopen, maar deze aanpak is reactief en legt de verantwoordelijkheid bij de student zelf.

Verder raadt de commissie aan de rol van de **aanvangsbegeleider** onder de loep te nemen. Uit de dialoog kwam naar voor dat men de aanvangsbegeleider vooral aanziet als de persoon die de student begeleidt in administratieve en schooleigen aspecten (bv. installeren van de SmartSchool-account). De commissie is zich ervan bewust dat scholen deze rol inderdaad verschillend invullen. Ze raadt niettemin aan om – bij het nauwer aanhalen van de banden met de scholen – de aanvangsbegeleider sterker te betrekken en hem zo in zijn rol te versterken. Het proeftuinproject waarin de opleiding betrokken is, biedt hier wellicht kansen voor.

Tijdens de dialoog viel het de commissie op dat de aanwezige werkveldvertegenwoordigers zelf aangaven open te staan voor een nauwere samenwerking. Zo was men bijvoorbeeld blij te vernemen dat kan samengewerkt worden rond onderzoeksprojecten; er werd ook vermeld dat het goed zou zijn om te kunnen professionaliseren over evalueren. Men geeft terecht aan dat er wellicht heel wat andere inzichten zijn ten opzichte van de eigen schooltijd of wat men indertijd in de D-cursus of GPB-opleiding leerde.

De commissie is van oordeel dat de opleiding over heel wat **troeven** beschikt om een **sterkere afstemming en samenwerking** met de scholen tot stand te brengen. Gezien de bereidheid van het werkveld om bij te leren, zou de opleiding haar professionaliseringsaanbod open kunnen stellen (bv. het aanbod van het Expertisecentrum Onderwijs en Leren). Ze zou hen meer kunnen uitnodigen op de campus (in plaats van elke school afzonderlijk te bezoeken) om in gesprek te gaan over een aantal onderwerpen: begeleiding van de stages, evaluatie, mogelijke aanpassingen aan het curriculum, ...

Ten slotte meent de commissie dat een nauwere samenwerking met de scholen er ook toe kan leiden dat méér gebruikgemaakt wordt van de **fysieke leeromgeving** die de scholen bieden, bijvoorbeeld tijdens de *Microteachings*.

TMMA beschikt op de campus Mechelen zelf over een krachtige fysieke leeromgeving onder de vorm van het fablab, het I-lab en een goed uitgebouwde bibliotheek, inclusief uitleendienst voor (praktijk)lesmaterialen. De commissie vindt deze initiatieven zeer waardevol.

Maar ook scholen beschikken over krachtige fysieke leeromgevingen die complementair zijn aan wat de hogeschool zelf ter beschikking heeft. De commissie denkt hier bijvoorbeeld aan technische apparatuur voor de derde graad (het fablab richt zich volgens haar voornamelijk tot eerste en tweede graad), en ook op hoogtechnologisch vlak (bv. VR/AR) hebben sommige scholen kennis en apparatuur in huis.

De commissie raadt de opleiding overigens aan de **VR-technologie** waarover ze beschikt in het I-lab nog sterker in te zetten dan nu het geval is – niet alle studenten volgen immers dit keuzevak, en het viel de commissie op dat het vooral de 'hardere' technieken zijn die hiervan het nut inzien. Nochtans biedt VR sterke mogelijkheden voor alle vakgebieden, ook voor die disciplines waar de studenten zelf niet meteen de link leggen. Het zou een gemiste kans zijn als zij in hun toekomstige klaspraktijk niet bekend zouden zijn met de mogelijkheden van deze technologie.

In het reflectiegesprek ter afsluiting van het locatiebezoek sloten de vertegenwoordigers van de opleiding zich aan bij deze bevindingen van de commissie over het 'samen opleiden'. Ze erkenden dat ze hier nog meer kunnen op inzetten, en schetsten ook de plannen om binnen Thomas More over de lerarenopleidingen heen te zoeken naar een werkbaar concept voor

sterkere partnerschappen, mee gebruikmakend van de mogelijkheden die de recente engagementsverklaring biedt. Dit sterkt de commissie in haar vertrouwen dat de opleiding dit verder zal oppakken.

Participatie als hefboom voor kwaliteit

Dat het moeilijker is om zij-instromers warm te maken voor formele participatie-organen dan generatiestudenten is ook voor de commissie logisch. Ze waardeert de stappen die de opleiding gezet heeft om er toch voor te zorgen dat de studenten een stem hebben in de formele structuren. Omdat het niet lukte graduaatsstudenten te betrekken bij de studentenraad die voor de hele unit actief is, richtte ze twee jaar geleden de **'studentenadviesraad' (SAR)** op. Het gaat om een gemengde raad met een vertegenwoordiger van de docenten en een vertegenwoordiger per klasgroep, voorgezeten door de opleidingsmanager.

De studenten geven aan dat deze adviesraad voor hen goed functioneert. Ze kunnen zelf agendapunten aandragen, waarna de opleiding beslist of deze behandeld kunnen worden; in sommige gevallen oordeelt zij dat het agendapunt veeleer op een andere manier aan bod kan komen, bijvoorbeeld in een gesprek met docent of opleidingsmanager.

De studenten zijn tevreden met de terugkoppeling vanuit de SAR, zowel door de deelnemende studenten als door de opleiding. Zowel de opleiding als de studenten menen dat de nabijheid en bereikbaarheid van het team ervoor zorgen dat alles bespreekbaar is. De commissie ervaarde inderdaad een grote openheid en een warme vorm van samenwerking tijdens het locatiebezoek. Ze vraagt de opleiding er niettemin alert voor te zijn dat ook kritische geluiden hun weg kunnen vinden in een gemengd samengestelde raad.

Ook raadt ze de opleiding aan de studenten goed te betrekken als **mede-actoren van kwaliteit**. Ze was op zoek naar voorbeelden van feedback van de studenten die werd aangewend om de globale kwaliteit van de opleiding te versterken maar kreeg daarvan niet meteen voorbeelden uit de gesprekken aangereikt. Studenten zouden nog een sterkere actor kunnen zijn in het toekomstgericht versterken van de kwaliteit van deze waardevolle opleiding.

3 Oordeel

De door de NVAO aangestelde commissie die onderzoek voerde naar de kwaliteit van de opleiding Educatief Graduaat in het secundair onderwijs aan Thomas More Mechelen-Antwerpen, beoordeelt de kwaliteit van de opleiding als voldoende en brengt daarom een positief advies uit met betrekking tot accreditatie aan de NVAO.

De commissie maakte kennis met een hecht en open, zelfkritisch team dat erin slaagt de studenten van dichtbij op te volgen. Het kleine team is uiterst bereikbaar en weet snel in te spelen op vragen en bezorgdheden van studenten. Doordat de opleiding kiest voor een groot aandeel contactonderwijs wordt deze band versterkt. De sterke begeleiding zorgt op haar beurt voor relatief lage *drop-out*-cijfers, ondanks het feit dat de opleiding de lat hoog legt.

Zowel studenten en werkveld geven aan dat de lat inderdaad hoog ligt, en de commissie waardeert dat geen van de betrokken actoren deze wil verlagen. Het ligt immers in lijn met de complexiteit van het lerarenberoep. De commissie vindt de manier waarop de opleiding studenten *in spe* informeert sterk: ze zorgt ervoor dat de verwachtingen duidelijk zijn.

Omdat de studenten allemaal zij-instromers zijn, ging de commissie op zoek naar de mate waarin de opleiding hen flexibiliteit biedt. De opleiding houdt – voor zover het haalbaar is – vast aan het modeltraject, wat in relatie staat met de geïntegreerde aanpak van het curriculum. Het contactonderwijs, wellicht niet altijd makkelijk haalbaar in combinatie met werk- en privésituatie, wordt door de studenten als een grote meerwaarde aanzien: door de interactie blijft het geleerde hen beter bij; ook halen ze energie en steun uit het leren van elkaar. De commissie heeft waardering voor de keuze voor deze werkvorm; toch suggereert ze dat de opleiding voor elk OPO de overweging maakt wat de optimale *blend* zou kunnen zijn tussen contact- en *online* onderwijs, om zo meer flexibiliteit in het traject te brengen.

De commissie oordeelt bijzonder positief over de manier waarop de opleiding het *teach as you preach*-principe tot leven laat komen. Hetzelfde geldt voor de andere principes die aan de visie van de opleiding ten grondslag liggen: elk aspect van de opleiding is werkelijk doordrongen van ‘ABC-vitamines voor groei’ en de *growth mindset*, waardoor het ook de leerlingen van deze toekomstige leraren ten goede zal komen. Diezelfde principes herkent de commissie ook in de werking van het team, dat een mooie evolutie doormaakte sinds de inkanteling van de opleiding uit de CVO’s. Ook krijgen ze de ruimte om te professionaliseren, ondanks de hoge werkdruk.

Het curriculum is volgens de commissie logisch opgebouwd, volgens heldere leerlijnen, en met een duidelijk profiel van de praktijkleraar voor ogen. Ook wat de stages betreft, is volgens de commissie een duidelijke leerlijn uitgezet (gebaseerd op oriënteren, groeien en profileren).

Sterk vindt de commissie ook de manier waarop de opleiding de studenten een onderzoekende houding aanleert.

Wat vakdidactiek betreft, spelen de OPO’s Verankering en Vakleerkracht een belangrijke rol. De commissie is niettemin van oordeel dat toekomstige praktijkleerkrachten baat hebben bij een meer uitgewerkte vakdidactiek. De commissie beveelt de opleiding dan ook aan om de vakdidactiek te versterken, bijvoorbeeld door het OPO Verankering verder te ontwikkelen in de richting van een vast aanbod van vakdidactiek.

De commissie waardeert de inspanning van de opleiding om – in functie van een versterking van de vakdidactische ondersteuning van de studenten – extra vakleerkrachten aan te werven, ook al is dat op basis van een beperkt tewerkstellingspercentage (5 %). Om deze medewerkers nauwer te betrekken bij de visie en de aanpak van de opleiding én omdat de rol van lerarenopleider andere competenties vergt dan wat van een leerkracht secundair

onderwijs wordt verwacht, beveelt de commissie de opleiding aan om de vakleerkrachten te professionaliseren in hun rol van lerarenopleider.

De evaluatieprocessen die de opleiding hanteert, beoordeelt de commissie als valide en betrouwbaar. De commissie raadt de opleiding wel aan de verschillen in evaluatie tussen VKS-niveau 5 en VKS-niveau 6 transparanter te maken.

Als onderdeel van het 'samen opleiden' (zie ook verder) beveelt de commissie de opleiding ook aan om de afstemming tussen mentor, student en de opleiding te intensifiëren; het integreren van het driehoeksgesprek in Groeistage 2 kan daar alvast toe bijdragen. Verder suggereert de commissie om de transparantie van de evaluatiecriteria goed te bewaken in het geval het resultaat van een opdracht een zelfgekozen vorm mag aannemen (zoals het geval is in de reflectie-opdracht van de Profileringsstage).

De opleiding zet in op het formuleren en communiceren van duidelijke, transparante verwachtingen en beoordelingscriteria voor de scholen. Waar de opleiding nog stappen kan zetten, is in het installeren van een permanente en structurele wisselwerking met het werkveld, zodat er daadwerkelijk sprake kan zijn van 'samen opleiden'. De opleiding zoekt momenteel hoe ze daar sterker kan op inzetten, en de commissie wil deze ontwikkeling uitdrukkelijk aanmoedigen.

Een belangrijke hefboom in het 'samen opleiden' is het professionaliseren van mentoren en aanvangsbegeleiders in functie van de opvolging en de evaluatie van de studenten. De commissie stelde bij de gesprekspartners de bereidheid en soms zelfs de nood vast om nauwer bij de opleiding betrokken te worden, om te kunnen bijleren. De opleiding beschikt van haar kant over heel wat mogelijkheden en kennis. Het komt er voor de commissie op neer dat er gewerkt wordt aan meer structurele wederkerigheid en uitwisseling. Op die manier evolueert bv. een door de opleiding ontwikkeld evaluatieformulier van communicatie-instrument naar een gemeenschappelijk vormgegeven evaluatie-instrument.

Belangrijk is ook dat het opleiden van de LIO's in sterkere mate een gedeelde verantwoordelijkheid wordt. Enerzijds erkent men zo de expertise van de school, anderzijds krijgt de opleiding een beter zicht op de leerkansen voor de student. In de huidige aanpak kan de student weliswaar bij de opleiding terecht als een aantal aspecten niet goed zouden lopen, maar deze aanpak is reactief en legt de verantwoordelijkheid bij de student zelf.

De commissie waardeert de stappen die de opleiding zet om de studenten te betrekken bij formele participatie-organen. Ze vraagt de opleiding er niettemin alert voor te zijn dat ook kritische geluiden hun weg vinden in een gemengd samengestelde raad. Ze raadt de opleiding ook aan erop toe te zien studenten voldoende in te schakelen als mede-actor van kwaliteit.

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:

- Versterk de rol van de vakdidactiek in het curriculum, via het professionaliseren van de vakleerkrachten in hun rol als lerarenopleider en het verzekeren van een groter vast aanbod in de opleiding, bijvoorbeeld in het OPO 'Verankering'.
- Zet meer in op het 'samen opleiden' door een permanente en structurele wisselwerking met het werkveld te installeren:
 - Zorg voor professionalisering van mentoren en aanvangsbegeleiders in functie van de opvolging en de evaluatie van de (LIO-)studenten.
 - Maak de afstemming tussen stagementor, opleiding en student intensiever, bijvoorbeeld door het driehoeksgesprek te integreren in Groeistage 2.
 - Maak meer gebruik van de expertise van de stagescholen en zet ook de fysieke leeromgeving waarover ze beschikken meer in.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Thomas More Mechelen-Antwerpen
Naam opleiding	Educatief Graduaat in het secundair onderwijs
Niveau en oriëntatie	Graduaat
(Bijkomende) titel	n.v.t.
(Delen van) studiegebied(en)	Onderwijs
Afstudeerrichtingen	n.v.t.
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	• Voltijds traject • Deeltijds traject
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	• Campus Sint-Andries, Sint-Andriesstraat 2, 2000 Antwerpen • Campus Kruidtuin, Lange Ridderstraat 44, 2800 Mechelen
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	90 ECTS
wanneer het om een graduaats- of bacheloropleiding gaat: de aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen; wanneer het om een masteropleiding gaat: de vereiste vooropleidingen en toelatingsvoorwaarden	Educatieve Bachelor in het secundair onderwijs

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

De opleiding onderschrijft de domeinspecifieke leerresultaten, die afgetoetst en formeel bekrachtigd zijn door de VLHORA en werden gevalideerd door NVAO (zie hieronder).

De domeinspecifieke leerresultaten heeft de opleiding aangevuld met een opleidingsspecifiek leerresultaat (OLR), waarin ze hun opleidingsvisie vertaalden: “De educatief gegradueerde secundair onderwijs staat gepassioneerd en met een open houding voor de klas. Hij ontwikkelt bij de leerlingen een *growth mindset* en maakt zo een verschil.”

Domeinspecifieke leerresultaten:

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 differentieert in functie van de klasgroep en de individuele leerlingen.
2. De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs geeft mee vorm aan een positief en ondersteunend leer- en leefklimaat. Hij geeft aandacht aan attitudevorming bij leerlingen en bereidt ze voor op het functioneren op de arbeidsmarkt en op maatschappelijke participatie. Hij gaat gepast om met diversiteit.
3. De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs beheerst de domeinspecifieke vakinhoudelijke en vakdidactische basiskennis. Hij vertaalt deze inhouden gestructureerd en praktijkgericht naar de leerlingen en gebruikt hierbij zijn relevante praktijkervaring. Hij geeft daarbij aandacht aan een correcte en gepaste taal. Hij ondersteunt leerlingen in hun studie- en beroepskeuzeprocessen.
4. De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs organiseert een veilige en efficiënte werk- en leeromgeving. Hij voert administratieve taken correct uit.
5. De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs professionaliseert zich en past nieuwe vakgerichte ontwikkelingen toe in zijn onderwijspraktijk. Hij reflecteert kritisch op het eigen functioneren en stuurt zichzelf bij.
6. De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs beheerst de basisvaardigheden om, aangepast aan de context, te communiceren met ouders met respect voor diversiteit.
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.
8. De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs beheerst de basisvaardigheden om te communiceren met externe partners.
9. De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs kan in gesprek gaan over zijn beroep en de plaats daarvan in de samenleving. Hij kan deelnemen aan het maatschappelijk debat rond onderwijskundige thema's.
10. De educatief gegradueerde voor secundair onderwijs benadert met een open geest ontwikkelingen op sociaal-politieke, sociaal-economische, levensbeschouwelijke, cultureel-esthetische en cultureel-wetenschappelijke domeinen.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

Inge Placklé (*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.

Debora Brandwijk-Toonen (*commissielid*), Lerarenopleider Dienstverlening en Producten in het beroepsonderwijs (HBO) en in de Associate Degree Educatief Professional Beroepsonderwijs Hogeschool Windesheim.

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

Kevin Haverals (*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

6 maart 2024, Thomas More Campus Mechelen

8.30-9.45u

De opleidingsspecifieke leerresultaten en de vertaling ervan in curriculum en toetsing

Student educatief graduaat Mechelen - dag - jaar 2
Student educatief graduaat Mechelen - avond - jaar 2
Alumnus educatief graduaat Mechelen
Alumnus educatief graduaat Mechelen
Leerkracht Spectrumschool Deurne
Directeur Sint Ursula-instituut Sint-Katelijne-Waver
Docent educatief graduaat Mechelen en Antwerpen
Docent educatief graduaat Antwerpen
Opleidingsmanager educatief graduaat

9.45-10.25u

Interne bespreking

10.25-11.40u

Ondersteuning en expertise binnen de opleiding

Student educatief graduaat Mechelen - dag - jaar 2
Student educatief graduaat Mechelen - avond - jaar 2
Student educatief graduaat Antwerpen - maandag - jaar 1
Alumnus educatief graduaat Mechelen
Alumnus educatief graduaat Mechelen
Leerkracht Spectrumschool Deurne
Directeur Sint Ursula-instituut Sint-Katelijne-Waver
Leerkracht Horeca, Restaurant & Keuken Coloma Plus Mechelen
Traject- en inclusiecoach graduaat Mechelen
Traject- en inclusiecoach graduaat Antwerpen
Docent en taalcoach educatief graduaat Mechelen en Antwerpen

11.40-12.00u

Interne bespreking

12.00-12.30u

Rondleiding

12.30-13.15u

Lunch

13.15-14.00u

Gesprek met studenten

Student educatief graduaat Mechelen - dag - jaar 2
Student educatief graduaat Mechelen - avond - jaar 2
Student educatief graduaat Antwerpen - maandag - jaar 1
Student educatief graduaat Mechelen - dag - jaar 1
Student educatief graduaat Mechelen - avond - jaar 2
Student educatief graduaat Antwerpen - maandag - jaar 2

14.00-14.35u

Interne bespreking

14.35-15.50u

(Les)praktijkleerlijn & vakdidactiek

Student educatief graduaat Mechelen - avond - jaar 2

Student educatief graduaat Antwerpen - maandag - jaar 2

Alumnus educatief graduaat Antwerpen

Alumnus educatief graduaat Antwerpen

Alumnus educatief graduaat Mechelen / Antwerpen

Leerkracht Horeca, Restaurant & Keuken Coloma Plus Mechelen

Leerkracht Bouw TSM Mechelen

Directeur Technicum Antwerpen

Leerkracht Elektriciteit We Tech Academy Sint-

Niklaas

Docent educatief graduaat Mechelen

Docent educatief graduaat Antwerpen

Stagecoördinator en docent educatief graduaat Mechelen en Antwerpen

15.50-16.30u

Interne bespreking

16.30-17.00u

Vrij gesprek

17.00-18.00u

Nabespreking en voorbereiding reflectie op het bezoek

18.00u

Reflecties 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

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag

- Zelfevaluatierapport
- Bijlagen

Bijkomende documentatie voorafgaand aan de dialoog

- Toegang tot Sharepoint-omgeving met extra informatie over de opleiding, o.a.: de ECTS-fiches, de Canvascursussen, voorbeelden van het bereikte eindniveau, info over de kwaliteitsborging, cijfers i.v.m. instroom, drop-out en studie-efficiëntie
- Praktische leidraad (2 versies)

