**Verslag kwaliteitsborging 2012, Opleidingsschool Esprit**

(januari 2012)

*Vragen en opmerkingen over het document staan in cursief.*

**Inhoudsopgave**

1. **Inleiding 3**
   1. Doel van het document
   2. Doelgroep
   3. Opbouw document
2. **Ontstaan van het kwaliteitszorgplan 2012 4**
3. **Plan kwaliteitsborging schooljaar 2011-2012 5**
   1. Doelgroepen
   2. Meetinstrumenten
   3. Uitvoering van het onderzoek
4. **De inhoudelijke uitkomsten 7**
   1. Analyse van de inhoudelijke uitkomsten
   2. Conclusies voor de toekomst
5. **De procedurele uitkomsten 10**
   1. Analyse van de procedure
   2. Conclusies voor de toekomst
6. **Conclusies voor de toekomst 11**
   1. Inhoudelijke verbeteringen (opleiden in school)
   2. Procedurele verbeteringen (kwaliteitszorg)

1. **Bijlagen**
2. Conclusies per onderzoek **12**

Op de volgende pagina een lijst van documenten die niet toegevoegd zijn aan dit document maar die uiteraard beschikbaar voor de geïnteresseerde lezer.

**8.Relevante documenten**

1. **Documenten over kwaliteitszorg**
2. Opleidingsschool Esprit Kwaliteitsbeleid: een aanzet (05 februari 2012)
3. Opleidingsschool Esprit Kwaliteitsbeleid: stand van zaken en vervolg (20 april 2012)
4. Kwaliteitsbeheersing: indicatoren kwaliteit opleidingsschool (22 mei 2012)
5. Kwaliteitsborging academische opleidingsschool Esprit voor conceptprojectplan (03 juni 2012)
6. Uittreksel projectplan academisch opleiden met Esprit (08 juli 2012)
7. Kwaliteitsverslag Academische Opleiden met Esprit 2011-2012 (september 2012)
8. **Verslagen van evaluaties 2011-2012**
9. Eerste verwerking tevredenheidsenquête onder studenten (juli 2012)
10. Eerste verwerking tevredenheidsenquête onder werkbegeleiders (juli 2012)
11. Ingevuld evaluatieformulier ABV module ‘Didactiek en Klassenmanagement’ met conclusies van docenten (juli 2012)
12. Evaluatie ABV module ‘Communicatie en Cultuur in de Klas’ (juli 2012)
13. Ingevuld evaluatieformulier ABV module ‘Opgroeien en de School’, zonder conclusies van docenten. (juli 2012)
14. Rapportage evaluatie Intervisie 2011/2012 (september 2012)
15. Evaluatie Basistraining Werkbegeleiders Opleidingsschool Esprit
16. Evaluatie werkplek leren door HvA (11 juli 2012)
17. **Evaluatieformulieren 2011-2012**

*(Voor de volledigheid wil ik graag alle vragenlijsten die gebruikt zijn verzamelen. Is uitzoekwerk maar de moeite waard om te archiveren. Voor onszelf en met de aankomende accreditatie in gedachten.)*

1. Tevredenheidsenquête voor leraren in opleiding (april 2012)
2. Tevredenheidsenquête voor werkbegeleiders (april 2012)
3. Evaluatieformulier ABV module ‘Didactiek en Klassenmanagement’ (april 2012)
4. Evaluatieformulier ABV module ‘Communicatie en Cultuur in de Klas’ (april 2012)
5. Evaluatieformulier ABV module ‘Opgroeien in de school’ (mei 2012)
6. Evaluatieformulier intervisie 2011/2012 (mei 2012)
7. Evaluatieformulier basistraining werkbegeleiders (mei 2012)

**1.Inleiding**

In dit document doen we verslag van de activiteiten en uitkomsten daarvan het afgelopen jaar (2012) in het kader van kwaliteitszorg bij de Opleidingsscholen Esprit.

Hieronder een toelichting op het doel van het documenten, de doelgroepen waarvoor het document geschreven wordt en de opbouw van het document.

**1.1 Doel van dit document**

Het doel van dit document is drievoudig.

1. Verslag doen: het eerste doel is om (voor het eerst) gebundeld verslag te doen van kwaliteitszorg bij de opleidingsschool; wat hebben wat hebben we onderzocht, hoe hebben we dat gedaan, wat zijn de inhoudelijke uitkomsten daarvan? Dit als een stap in opbouw van systematische en duurzame kwaliteitsborging.
2. Leerrendement voor uitvoering van de opleidingsschool in 2013: het tweede doel is om leerpunten te distilleren voor kwaliteitszorg activiteiten het komende jaar. Inhoudelijk per doelgroep en activiteit. Dus wat gaan we anders doen bij het opleiden en begeleiden van studenten en werkbegeleiders?
3. Leerrendement voor kwaliteitszorg: op een ander niveau gaat het om kwaliteitszorg aan zich. Wat hebben we geleerd van het afgelopen jaar, hoe gaan we kwaliteitsborging (anders) uitvoeren in 2013 en in de toekomst?

**1.2 Doelgroep**

De doelgroep waarvoor we dit verslag schrijven is viervoudig.

1. De direct betrokkenen medewerkers – de leden van de werkgroep Esprit breed. Dat wil zeggen de schoolopleiders en instituutsopleiders die kwaliteitszorg uitvoeren.
2. Een bredere doelgroep die een direct belang hebben bij gedegene kwaliteitszorg bij de Opleidingsschool Esprit – leraren-in-opleiding, schoolleiders op de betrokkene scholen en leden van de stuurgroep.
3. Ons netwerk - Andere opleidingsscholen, medewerkers op de lerarenopleidingen. *(term leergemeenschap inwerken.)*
4. Op langere termijn de accreditatiecommissie die ‘sooner of later’ aan ons deur zal kloppen.

**1.3 Opbouw document**

Hoofdstuk 2 geeft bevat een toelichting op het ontstaan van het plan voor kwaliteitsborging 2012.

In hoofdstuk 3 staat een beschrijving van welk onderzoek we gedaan hebben en hoe.

In hoofdstuk 4 gaan we in op de inhoudelijk uitkomsten van het onderzoek. Eerst overkoepelend, geordend op thema, vervolgens per onderzoek.

In hoofdstuk 5 analyseren we de procedure, dat wil zeggen de manier waarop we kwaliteitsborging hebben uitgevoerd. Vervolgens trekken we leerpunten voor de toekomst.

Dit document gaat niet in op het plan voor 2013. Het plan voor 2013 is een apart document ‘Plan Kwaliteitsborging 2013, Opleidingsschool Esprit’.

1. **Ontstaan van het kwaliteitszorgplan 2012**

Eind kalenderjaar 2011 begonnen we de balans op ten aanzien van de voortgang van de opleidingsschool Esprit en begonnen we met plannen voor de toekomst. Dat monde uit in een plan voor de ontwikkelingen van de opleidingsschool als geheel. We besloten om in schooljaar 2012-2013 te beginnen met de ontwikkeling van een academische opleidingsschool.

We besloten ook om voor het einde van schooljaar 2011-2012 een begin te maken aan systematische kwaliteitszorg.

Dit om drie redenen:

* Het interne rendement van onze activiteiten op het gebied van kwaliteitszorg was onvoldoende. We evalueerden het een en ander maar onze activiteiten waren ongestructureerd. Het leerrendement van onze activiteiten voor de actieve deelnemers (studenten, docenten, schoolopleiders, instituutsopleiders) kon verbeterd worden.
* Minder actieve deelnemers: schoolleiders, stuurgroep, e.d. vroegen ons om informatie over de voortgang/meerwaarde van de opleidingsschool. We hadden een verhaal maar het verhaal konden we niet goed onderbouwen.
* Bij het opmaken van de balans keken we opnieuw naar de beoordelingscriteria voor accreditatie als (academische) opleidingsschool. Het was duidelijk dat we nog niet voldeden aan de externe eisen ten aanzien van systematische kwaliteitszorg.

Dus hebben we in februari 2012 besloten om voor het einde van schooljaar 2011-2012 een inhaalslag te maken, om school-overstijgend onderzoek te doen, de gegevens en analyse met elkaar te delen en op basis daarvan plannen voor de toekomst te maken.

Om deze inhaalslag te maken moesten we snel en pragmatisch te werk gaan. Samen, leden van de kerngroep en de werkgroep Esprit breed, zijn we tot het onderstaande plan gekomen. Het motto was: bezin, begin en bezin verder.

Voor dat ik inga op de uitvoering van kwaliteitszorg in 2012 het volgende. In het voorjaar 2012 besloten we binnen in de kerngroep en de werkgroep Esprit breed een inhaalslag te maken ten aanzien van structurele kwaliteitszorg. Leden van de deze twee werkgroepen zijn de projectleider van de opleidingsschool, de schoolopleiders en de instituutsopleiders.

Alle betrokken gingen ervoor, ze maakten echt werk van het opstellen van vragenlijsten, het uitvoeren van onderzoek, het analyseren van de resultaten, en daarover rapporteren. Ook docenten die geen deel uitmaken van de bovengenoemde werkgroepen, dus docenten betrokken bij de uitvoering van diverse modulen (trainers[[1]](#footnote-1))hebben enthousiast aan mee gewerkt.

Mijn oprechte dank aan alle betrokkenen. Dankzij hen is het gelukt een substantiële inhaalslag te maken.

*(hoe ik vorm weg te werken? Moet dit dankwoord verder op in het document? Er kunnen nog een paar zinnen bij in dit hoofdstuk, max 1 A4tje. Hoort er nog iets bij?)*

1. **Plan kwaliteitsborging schooljaar 2011-2012**

**3.1 Doelgroepen**

We kozen ervoor om studenten en werkbegeleiders te bevragen over hun beleving van de kwaliteit van het opleiden en begeleiden. Immers de hoofddoel van kwaliteitsborging is om de de kwaliteit van het opleiden en begeleiden van studenten en werkbegeleiders te verhogen.

Dus in dit schooljaar kozen we om nog geen onderzoek te doen bij andere doelgroepen/

stakeholders; schoolopleiders, instituutsopleiders, afgestudeerden, schoolleiding, werkveld, e.d..

**3.2 Meetinstrumenten**

De meet instrumenten die we hebben gebruikt waren vragenlijsten en bij een onderzoek een learner report gebruikt.

**Studenten**

Bij studenten hebben we de volgende vragenlijsten gebruikt.

1. Evaluatieformulieren voor de drie algemeen beroepsvormende (ABV-) modulen die op de scholen zijn verzorgd voor studenten van de tweedegraads lerarenopleiding.
2. Een evaluatieformulier voor de intervisietrajecten die uitgevoerd met studenten op het 4e Gymnasium, Berlage Lyceum en Cartesius Lyceum.
3. Algemene ‘tevredenheid’ vragenlijst
4. Evaluatie werkplek leren (HvA vragenlijst)

Hieronder een korte toelichting op de vier bovengenoemde vragenlijsten.

1. Evaluatieformulier ABV-modulen

Her evaluatieformulier voor de drie ABV modulen bestond uit een standardvragenlijst met een klein aantal aanvullende vragen per module. De standaardvragenlijst is afgestemd op de evaluatieformulieren die de HvA gebruikt en is in voorafgaande jaren al gebruikt. Het gebruik van dit instrument was dus niet nieuw. Nieuw was verzamelen en rapporteren over de uitkomsten zoals in hoofdstuk 4 hieronder.

1. Evaluatieformulier intervisietraject

Het evaluatieformulier voor de intervisietrajecten is door de uitvoerders ontworpen. Het is echter gebaseerd op formulieren die eerder door de lerarenopleidingen gebruikt zijn.

1. Algemene ‘tevredenheid’ vragenlijst

De algemene ‘tevredenheid’ vragenlijst was gebaseerd op een vragenlijst die al gebruikt is door een andere academische opleidingsschool.

1. Evaluatie werkplek leren (HvA vragenlijst)

Daarnaast heeft de Hogeschool van Amsterdam een vragenlijst uitgezet bij studenten op meerdere stage/opleidingsscholen over werkplekleren. Een deel van de studenten op de opleidingsschool Esprit heeft deze vragenlijst ingevuld.

**Werkbegeleiders**

Bij werkbegeleiders hebben we de volgende vragenlijsten gebruikt.

1. Evaluatieformulier voor de basistraining werkbegeleiders
2. Algemene ‘tevredenheid’ vragenlijst

Hieronder een korte toelichting op de twee vragenlijsten voor werkbegeleiders.

1. Evaluatieformulier voor de basistraining werkbegeleiders

Het evaluatieformulier voor de basistraining werkbegeleiders is afgestemd op de formulieren die door de HvA en de ILO gebruikt worden voor evaluatie van trainingen voor werkbegeleiders. Het gebruik van dit instrument was niet nieuw. Nieuw was het centraal verzamelen en rapporteren over de uitkomsten zoals in hoofdstuk 4 hieronder.

1. Algemene ‘tevredenheid’ vragenlijst

Net als de algemene ‘tevredenheid’ vragenlijst voor studenten was de vragenlijst voor werkbegeleiders gebaseerd op een vragenlijst die al gebruikt is door een andere academische opleidingsschool.

**3.3 Uitvoering van het onderzoek**

Hieronder een overzicht van hoe de meetinstrumenten zijn toepast

|  |  |
| --- | --- |
| Meetinstrument/onderzoek | Uitvoering en rapportage |
| Studenten | |
| 1. Evaluatie ABV-modulen | Ter plekke op papier, rapportage door uitvoerders |
| 1. Evaluatie intervisie-traject | Ter plekke op papier, rapportage door uitvoerders |
| 1. Algemene tevredenheidsvragenlijst | Digitaal via kwaliteitsschool, rapportage door projectleider |
| 1. Evaluatie werkplek leren (HvA) | Digitaal, rapportage door afd. kwaliteitszorg |
| Werkbegeleiders | |
| 1. Algemene tevredenheidsvragenlijst | Digitaal via kwaliteitsschool, rapportage door projectleider |
| 1. Evaluatie training werkbegeleiders | Ter plekke op papier, rapportage door uitvoerders |

De ingevulde vragenlijsten werden geanalyseerd door de uitvoerders en door de werkgroep kwaliteitszorg. Doel was steeds om leerpunten eruit te halen zodat we de inhoud en organisatie van opleiden op school het volgend jaar kunnen verbeteren.

De uitkomsten van de onderzoeken zijn in de werkgroep Esprit breed en in de kerngroep besproken. Waar zinvol zijn de uitkomsten op de scholen zelf besproken met studenten, met werkbegeleiders en met schoolleiding. We waren van plan om de uitkomsten van de onderzoeken terug te koppelen aan de respondenten. Dit is niet gebeurd hoofdzakelijk om dat analyse en rapportage langer heeft geduurd dan gepland. Een aandachtspunt voor de toekomst.

1. **De inhoudelijke uitkomsten**

Hieronder een analyse van de inhoudelijke uitkomsten en conclusies voor de toekomst. Bijlage 1 bevat een opsomming van de conclusies per onderzoek.

* 1. **Analyse van de inhoudelijke uitkomsten**

**Gaat goed/vasthouden**

1. Kwaliteit uitvoerende docenten

De waardering van studenten en werkbegeleiders voor de kwaliteit van de docenten, die de ABV-modulen, intervisie en de training voor werkbegeleiders uitvoerden, is hoog.

1. Samenwerking docenten school/LO

De docenten die deze onderdelen (ABV-modulen, intervisie en training voor werkbegeleiders) zijn positief over hun samenwerking. Met andere woorden de opzet (uitvoering door medewerker school in samenwerking met medewerker lerarenopleiding) werkt goed.

1. Wisselende locaties bij de ABV-modulen

De studenten overwegend positief over het bezoeken van verschillende scholen tijdens de modulen. Hoewel het gebruik van wisselend locaties een extra beroep doet op de uitvoerende docenten en de scholen willen we die voortzetten. Het leerrendement weegt zwaarder dan organisatorische last.

*Uitbreiden later: zinvol, niveau, tempo, praktijkgerichtheid e.d.*

Wat opvalt bij het lezen van de rapportages van de uitkomsten van de zes verschillende onderzoeken is dat dezelfde thema’s bij meerdere uitkomsten terugkomen. Om dat zichtbaar te maken te maken en als basis voor dialoog/leerrendement (hoe goed uit te drukken) worden eerst een aantal kritiekpunten en verbeterpunten op thema georganiseerd.

1. **Doelen en inhoud**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderzoek** | **Wat kan beter?** | **Voornemens/verbeteracties** |
| **Studenten** | |  |
| 1. Evaluaties ABV-modulen | Doelen duidelijk vooraf/begin | Duidelijkheid verschaffen vooraf/begin |
| 1. Evaluatie intervisie-traject | Functie en opzet beter communiceren | Duidelijkheid verschaffen vooraf/begin |
| 1. Tevredenheid vragenlijst |  |  |
| 1. Evaluatie werkplek leren (HvA) |  |  |
| **Werkbegeleiders** | |  |
| 1. Evaluatie training werkbegeleiders | Bij start doel, inhoud, werkwijze duidelijk maken | Duidelijkheid verschaffen vooraf/begin |
| 1. tevredenheidsvragenlijst |  |  |

**Verbeteracties**

1. Bij alle modulen/trainingen nadrukkelijk aandacht besteden aan doelen, inhoud en werkwijze vooraf en bij de eerste bijeenkomst.
2. **Middelen**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderzoek** | **Wat kan beter?** | **Voornemens** |
| **Studenten** | |  |
| 1. Evaluaties ABV-modulen | Laag waardering voor boek ‘leren in 5 dimensies’ meerderheid kritisch erop.  Leeswerk (theorie) meer tot leven brengen.  Laag waardering voor boek ‘De orde in orde is vernieuwd’. | Sterkere aandacht voor koppeling theorie en praktijk, voornamelijk studenten motiveren voor theoriedeel.  Theorie actiever verwerken  Gebruikte boeken veranderen en/of leeswerk (theorie) meer tot leven brengen. |
| 1. Evaluatie intervisie-traject |  |  |
| 1. Tevredenheid vragenlijst | Waardering schriftelijke informatie (studiegids) zeer gemengd, veelal kritisch |  |
| 1. Evaluatie werkplek leren (HvA) |  |  |
| **Werkbegeleiders** | |  |
| 1. Evaluatie training werkbegeleiders | Leesmateriaal in een boekje/digitaal verzamelen. Geen stencils. | Meer en structureel verwijzen naar literatuur |
| 1. tevredenheidsvragenlijst | Waardering schriftelijke informatie (studiegids) zeer gemengd, veelal kritisch |  |

Verbeteracties

2.Theorie/literatuur meer tot leven brengen.

3.Presentatie materiaal verbeteren. In boekje (syllabus) of digitale verzameling.

1. **Organisatie**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Onderzoek | Wat kan beter? | Voornemens |
| Studenten | |  |
| 1. Evaluaties ABV-modulen | Lessen van drie uur te lang, vermoeiend.  Organisatie module afstemmen met rooster HvA.  Dagen te lang, te weinig pauzes (is opgepikt in tussenevaluatie). | Vijf hele dagen in plaats van tien dagdelen.  Indeling dagdeel (pauzes) op concentratievermogen studenten afstemmen. |
| 1. Evaluatie intervisie-traject | Eerder in de dag, dus niet aan het einde van de dag. | Tijdstip intervisie veranderen |
| 1. Tevredenheid vragenlijst |  |  |
| 1. Evaluatie werkplek leren (HvA) |  |  |
| Werkbegeleiders | |  |
| 1. Evaluatie training werkbegeleiders |  |  |
| 1. Tevredenheidsvragenlijst |  |  |

Verbeteracties

1. Organisatie training goed afstemmen op concentratievermogen deelnemers
2. Organisatie trainingen goed afstemmen op andere verplichting ten aanzien van de opleiding.

**4.2 Conclusies voor de toekomst**

Hieronder een conclusies voor de toekomst, deels gebaseerd op de analyse hierboven.

|  |  |
| --- | --- |
| **Onderwerp** | **Verbeteracties** |
| Doelen en inhoud | 1. Bij alle modulen/trainingen nadrukkelijk aandacht besteden aan doelen, inhoud en werkwijze vooraf en bij de eerste bijeenkomst. 2. Bij ABV-module (CCK) docenten op scholen betrekken bij lessen op de scholen (ervaringsdeskundigen) |
| Middelen  *Of is 2 samenhang theorie en praktijk?* | 1. Theorie/literatuur meer tot leven brengen. 2. Presentatie materiaal verbeteren. In boekje (syllabus) of   digitale verzameling. |
| Organisatie | 1. Organisatie training goed afstemmen op concentratievermogen   deelnemers.   1. Organisatie trainingen goed afstemmen op andere verplichting ten   aanzien van de opleiding.   1. (ABV) Afspraken met scholen en docenten op scholen vooraf helder maken; wat verwachten wij (trainers) en de studenten van de docenten op de verschillende locaties. |

Vervolg

1. In Keb/web discussie voeren over hoe we deze verbeteracties dit schooljaar kunnen realiseren. Voor een deel niet simpel. Bij voorbeeld: het knelpunt ‘tot leven brengen van theorie/literatuur’ is niet iets van de opleidingsschool aan zich. Het is zo oud als de lerarenopleiding.
2. Bij de uitvoering van het kwaliteitsonderzoek in 2013 zullen we nadrukkelijk aandacht besteden aan de bovenstaande 7 verbeteracties.

**5.De procedurele uitkomsten**

**5.1 Analyse van de procedure**

Terugkijkend naar de procedure, dus hoe de uitvoering van kwaliteitsborging activiteiten verliep, we de volgende veelal kritische conclusies.

1. Doel: Tevredenheidsonderzoek bij studenten en werkbegeleiders was gebaseerd op vragenlijsten die een andere opleidingsschool als gebruikt had. Achteraf bleken de vragen niet altijd zinvol.
2. Fasering: we hebben veel gegevens genereerd. Echter, verwerking van de uitkomsten en conclusies trekken stagneerde bij meerdere onderzoeken omdat het te veel werk was in een drukke tijd van het jaar – vlak voor de zomervakanties.
3. Respons: De respons op het tevredenheidonderzoek, op een school na, laag. Bij andere sommige andere onderzoeken was de hoogte van de respons in relatie het aantal deelnemers onduidelijk.
4. Validiteit: validiteit van de uitkomsten van de onderzoeken was soms onduidelijk. Hoeveel deelnemers, hoeveel respondenten?
5. Rapportage: de manier van conclusies trekken (voornemers/verbeteracties voor de toekomst) was verschillend. Soms werden er geen leerpunten voor de toekomst geformuleerd. Soms werden verbeteracties onvoldoende concreet geformuleerd.
6. Communicatie: de uitkomsten van het onderzoek is bij meerdere onderzoeken niet besproken met de respondenten. Een gemiste kans want door opvallende uitkomsten met respondenten te bespreken kunnen we meer inzicht in kritische feedback krijgen.

* 1. **Verbeterpunten voor de toekomst**

1. Doel: volgend jaar bij ieder onderzoek vooraf duidelijk aangeven wat het doel van het onderzoek is. En, over de zinvolheid van de vragen.
2. Fasering: volgend jaar de tijdlijn voor uitvoering van rapportage erover duidelijk aangeven en bij de uitvoering de tijdlijn voor uitvoering onderzoek en het inleveren van rapportages moeten we beter bewaken.
3. Respons: volgend schooljaar streven naar een hoog respons bij het onderzoek dat we uitvoeren.
4. Validiteit: volgend jaar in de rapportages steeds het aantal deelnemers in relatie tot het aantal respondenten benoemen.
5. Rapportage: Duidelijkere instructies en een standaard format voor verslaglegging zijn nodig.
6. Communicatie: vragenlijst laten invullen voor de laatste bijeenkomsten zodat de uitkomsten tijdens de laatste bijeenkomst met de respondenten besproken kunnen worden. De uitkomsten van de besprekingen meenemen in de rapportages.

**6.Conclusies voor de toekomst**

Hieronder de inhoudelijke en de procedurele verbeteringen nog een keer op een rij.

**6.1 Inhoudelijke verbeteringen** (opleiden in de school)

|  |  |
| --- | --- |
| **Onderwerp** | **Verbeteracties** |
| Doelen en inhoud | 1. Bij alle modulen/trainingen nadrukkelijk aandacht besteden aan doelen, inhoud en werkwijze vooraf en bij de eerste bijeenkomst. 2. Bij ABV-module (CCK) docenten op scholen betrekken bij lessen op de scholen (ervaringsdeskundigen) |
| Middelen  *Of is 3 samenhang theorie en praktijk?* | 3. Theorie/literatuur meer tot leven brengen.  4. Presentatie materiaal verbeteren. In boekje (syllabus) of  digitale verzameling. |
| Organisatie | 1. Organisatie training goed afstemmen op concentratievermogen   deelnemers   1. Organisatie trainingen goed afstemmen op andere verplichting ten   aanzien van de opleiding.   1. (ABV) Afspraken met scholen en docenten op scholen vooraf helder maken; wat verwachten wij (trainers) en de studenten van de docenten op de verschillende locaties. |

**6.2Procedurele verbeteringen** (kwaliteitsborging)

|  |  |
| --- | --- |
| **Onderwerp** | **Verbeteracties** |
| Doelen | 1. Bij ieder onderzoek vooraf duidelijk aangeven wat het doel van het onderzoek is. En, over de zinvolheid van de vragen |
| Fasering | 1. De tijdlijn voor uitvoering van rapportage erover duidelijk aangeven en bij de uitvoering de tijdlijn voor uitvoering onderzoek en het inleveren van rapportages moeten we beter bewaken. |
| Respons | 1. Zorgen voor een hoog respons bij het onderzoek dat we uitvoeren. |
| Validiteit | 1. In de rapportages steeds het aantal deelnemers in relatie tot het aantal respondenten benoemen. |
| Rapportage | 1. Duidelijke instructies en een standaard format voor verslaglegging geven aan de uitvoerders van onderzoek geven. |
| Communicatie | 1. Vragenlijst laten invullen voor de laatste bijeenkomsten zodat de uitkomsten tijdens de laatste bijeenkomst met de respondenten besproken kunnen worden. De uitkomsten van de besprekingen meenemen in de rapportages. |

Tot slot, de bovenstaande verbeteracties worden meegenomen in het jaarplan kwaliteitsborging 2013.

**Bijlage 1: Conclusies per onderzoek**

Hieronder wordt per onderzoek verslag gedaan van de uitkomsten. Daarvoor gebruiken we een standaard formaat: wat ging goed, wat kan beter, voornemens.

**Onderzoek bij studenten**

1. **ABV-modulen**

**De ABV module Didactiek en Klassenmanagement (DIKLA)**

*Wat ging goed?*

Aansluiting met ervaring in stages

Toegevoegde waarde bijeenkomsten

Organisatie en begeleiding door docenten

Bereiken doel – kan zelf les ontwerpen met activerende werkvormen

Niveau (tempo en stof) goed.

Eindopdracht passende afsluiting

*Wat kan beter?*

Doelen van de modulen vooraf/aan het begin duidelijk maken.

Lessen van drie uur te lang, vermoeiend.

Gebruik boek ‘Leren in 5 dimensies’. Meerderheid kritisch erop.

*Voornemens*

Kleinere en kortere reader voor DIKLA

Nog sterkere aandacht voor koppeling theorie en praktijk, voornamelijk studenten motiveren voor theoriedeel.

Afspraken met scholen en docenten op scholen vooraf helder maken: wat verwachten wij (verzorgers module) en de studenten van de docenten op de verschillende locaties.

**De ABV module Communicatie en Cultuur in de Klas (CCK)**

*Wat ging goed?*

Samenwerking docent school en docent HvA.

Studenten scoren niveau, relevantie, balans theorie en praktijk en toetsing hoog.

Toegevoegde waarde bijeenkomsten op meerdere scholen.

*Wat kan beter?*

Organisatorisch afstemming met rooster HvA

Reisinstructies, waar melden op de school.

Leeswerk (theorie) meer tot leven brengen.

Inbreng van meer docenten (ervaringsdeskundigheid).

*Voornemens*

Organisatie – 5 hele dagen in plaats van 10 dagdelen.

Theorie activeren verwerken.

Docenten op scholen betrekken bij lessen op de scholen (ervaringsdeskundigheid).

**De ABV module Opgroeien in de school**

*Wat ging goed?*

Aansluiting bij ervaring in stage of werk

Toegevoegde waarde verschillende locaties

Het niveau (tempo en stof)

*Wat kan beter?*

Waardering gebruikte boeken met name ‘De orde in orde is vernieuwd’

Dagen te lang, te weinig pauzes (Is opgepikt in tussen evaluatie)

*Voornemens*

Gebruikte boeken veranderen en/of leeswerk (theorie) meet tot leven brengen

Indeling dag (pauzes) goed op vermogen studenten afstemmen

1. **Intervisietraject voor studenten op het 4e Gymnasium, Berlage en Cartesius**

Bij de uitkomsten van dit onderzoek is een toelichting nodig.

Achtergrond

Sinds schooljaar 2010-2011 wordt aan ILO studenten de mogelijkheid geboden om in plaats van supervisie op het instituut intervisie op school te volgen. Op de 3 Esprit scholen waar ILO studenten actief zijn, is hier nu 2 jaar ervaring mee opgedaan. Op het 4e gym exclusief voor ILO studenten en op Berlage en Cartesius in een gemengde groep met HvA studenten. De scholen verschillen op 2 kenmerken in de wijze waarop dit georganiseerd wordt. Ten eerste verschilt de samenstelling van de intervisiegroepen. Op het 4e gym bestaat de groep uitsluitend uit ILO studenten, op Berlage en Cartesius zijn de groepen gemengd waarbij op de eerstgenoemde school alle bijeenkomsten door ILO en HvA studenten gezamenlijk worden gevolgd en er op Cartesius halverwege het jaar de studentgroepen (HvA en ILO) apart worden ingedeeld. In de tweede plaats zijn er verschillen tussen de soort activiteiten die de studenten uitvoeren gedurende het intervisietraject.

Doel

Door vast te stellen hoe intervisie gewaardeerd op de ILO/HvA opleidingsscholen kan blootgelegd worden welk ‘model ‘ de voorkeur verdient en per school aanbevelingen worden gedaan voor het verbeteren van de inhoud, organisatie en activiteiten.

Opzet

De deelnemers hebben aan het eind van hun intervisietraject een vragenlijst en een learner report ingevuld. In de vragenlijst worden studenten gevraagd te reageren in hoeverre zij het eens zijn op stellingen gericht die aspecten vertegenwoordigen van 3 thema’s: Inhoud en begeleiding, Activiteiten, Organisatie. De learner reports hebben de bedoeling om te ontdekken welke aspecten, inhouden of kenmerken de studenten het meest waardevol vinden.

Respons

De respons was in totaal 22: over de volgende scholen en opleidingen verdeeld:

9 maal Berlage (5 HvA, 4 ILO)

10 maal Cartesius (7 HvA, 3 ILO)

3 maal 4e Gym (ILO)

Conclusies

Op basis van de ingevulde vragenlijsten en learner reports en het gesprek erover als intervisoren zijn we tot de volgende conclusies gekomen.

1. De waardering van de intervisie door de studenten is over de gehele linie voldoende te noemen.
2. Op het gebied van organisatie liggen er verbeterpunten. De functie en opzet van intervisie kan beter gecommuniceerd worden, intervisie kan beter niet aan het eind van de dag aangeboden worden
3. Er is geen voorkeur op basis van deze data geen uitgesproken voorkeur voor model a, b of c (Berlage, Cartesius of 4e Gym). Wel is duidelijk dat de groepen niet te heterogeen samengesteld moeten zijn. Er is bijvoorbeeld een te groot verschil tussen eerstegraads studenten en een eerstejaars HvA studenten om met elkaar een goede leergroep te kunnen vormen.
4. De intervisoren hechten eraan om flexibiliteit te kunnen betrachten in de wijze waarop groepen worden samengesteld. Bij Berlage en Cartesius kan afhankelijk van het aantal studenten gestart worden met een gezamenlijke HvA / ILO groep (maar zonder 1e en mogelijk zonder 2e jaars HvA studenten. Na enige tijd (voor de kerst kan de groep gesplitst worden).

1. **Tevredenheidsvragenlijst studenten**

Achteraf blijkt het moeilijk om op overkoepelend niveau conclusies trekken vanuit de respons op deze vragenlijsten. Wel kon er per school met kennis van de betrokkene studenten werkbegeleiders, schoolopleiders en instituutsopleiders enkele conclusies getrokken worden.

Onze eerste conclusie is dus dat we volgend jaar deze vragenlijst niet zullen gebruiken.

Hieronder een paar voorzichtige algemene conclusies eerst vanuit de respons op de vragenlijst voor studenten. Conclusies vanuit de respons op de vragenlijst voor werkbegeleiders staan bij onderzoek werkbegeleiders hieronder.

**Studenten**

Verschillen tussen type opleiding, stadion in opleiding (jaar 1, 2, 3, 4), vak en tussen scholen worden hieronder niet geanalyseerd.

Respondenten = 67. Welke opleiding volg je: minor 1, voltijd 51, deeltijd 15

2e graads = 42, Master = 9, 1e graads = 16

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| School | Uitgezet | Ingevuld | % respons school |
| Berlage | 27 | 11 | 41% |
| Cartesius | 21 | 11 | 52% |
| 4e Gymnasium | 8 | 4 | 50% |
| Marcanti | 27 | 26 | 96% |
| Nova | 30 | 15 | 50% |
| Totaal | 113 | 67 | 59% |

*Wat ging goed?*

Lesgeven, beginmoment, begeleiding

Begeleiding door werkbegeleider en schoolopleider

*Wat kan beter?*

Tevredenheid over de begeleiding door de vaksectie en de instituutsopleider is gemengd. Een diepere analyse laat zien dat ontevredenheid speelt bij specifieke scholen (begeleiding door

instituutsopleider) en bij specifieke vaksecties.

Waardering voor de ondersteunende schriftelijke informatie (studiegids) is zeer gemengd.

*Voornemens*

Waar het speelt is/wordt ontevredenheid met de begeleiding door de vaksectie en de instituutsopleider met betrokkenen besproken.

Nader onderzoek doen naar ontevredenheid over de schriftelijke informatie/studiegids.

**4.Resultaten Onderwijsevaluaties Werkplekleren semester 2, 2011-2012,**

**2e graads opleiding HvA**

Dit tevredenheidsonderzoek is uitgevoerd door de HvA in juni 2012. Het aantal respondenten is 443. De resultaten laten de reacties zien voor 17 stage/opleidingsscholen c.q. samenwerkingspartners van de HvA.

Hieronder zoemen we in op hoe de respondenten die stage volgen op Esprit reageren in vergelijk met andere samenwerkingspartners.

Respons

34 studenten van Esprit hebben de vragenlijst ingevuld. Bij drie andere opleidingsscholen zijn er meer respondenten, een hetzelfde, de rest minder.

Betaalde aanstelling

Het percentage studenten op de Esprit scholen die geen betaalde aanstelling heeft of docent, Lio of onderwijsassistent is 82,4%. Het gemiddelde is 70,4%.

De thema’s die direct betrekking hebben op de rol van ESPRIT zijn hieronder weergegeven. De vragen zijn gescoord op een 5 puntenschaal, lager dan 3 wordt onvoldoende geacht.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Onderwerp | Score  Esprit | Gem. score |
| Doelen en Samenhang: doelen zijn mij duidelijk, doelen zijn voor mij bereikt, sluit goed aan bij eigen doelen en bij andere onderdelen binnen de opleiding, de inhoud is relevant | 3,7 | 3,7 |
| Middelen: Handleiding is een goed hulpmiddel, het werken met een POP is een goedhulpmiddel, het lesvoorbereidingsformulier is een goed hulpmiddel | 3,4 | 3,2 |
| Student aan het werk: opgenomen in het team, mijn taken hebben de motivatie voor het beroep vergroot, ik kreeg veel ruimte, ik kreeg feedback op mijn functioneren, ik heb regelmatig om feedback gevraagd, werkplekleren draagt in belangrijke mate bij aan mijn competentieontwikkeling | 4,0 | 4,1 |
| Complexiteit van het werkplekleren goed of hoger | 85,3% | 85,8% |
| Moeilijkheidsgraad opdrachten: goed of hoger | 88,3% | 87,4% |
| Aantal uren besteed: aantal studiepunten of hoger | 91,2% | 93,0% |
| Begeleiding vanuit HVA: rol begeleider was me vooraf duidelijk, praktische begeleiding was goed, inhoudelijke begeleiding was goed, begeleider HVA had voldoende tijd om mij te begeleiden | 3,0 | 2,8 |
| Begeleider stageplek: rol begeleider was me vooraf duidelijk, praktische begeleiding was goed, inhoudelijke begeleiding was goed, begeleider school had voldoende tijd om mij te begeleiden, ik heb begeleider goed geïnformeerd, afstemming tussen begeleiders HVA en stageplek, wijze beoordeling duidelijk, criteria beoordeling duidelijk | 3,6 | 3,7 |
| Waardering in cijfer | 7,1 | 7,0 |

Conclusies: Esprit scoort een voldoende op alle punten en gemiddeld in vergelijking met andere scholen.

*Verbeteracties??*

**Werkbegeleiders**

1. **Basistraining Werkbegeleiders**

*Wat ging goed?*

Kwaliteit van begeleiding

Opdrachten authentiek, echt en herkenbaar vanuit de praktijk

*Wat kan beter?*

Selectie deelnemers – training minder zinvol voor docenten die nog geen studenten begeleiden

Informatie voorafgaand aan de training en lesmateriaal in een boekje/digitale verzameling

*Voornemens*

Bij de start van de training het doel, de inhoud en de werkwijze verhelderen

Meer en structureel verwijzen naar literatuur

Een boekje maken van materiaal

1. **Tevredenheidsvragenlijst werkbegeleiders**

Respondenten = 52

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| School | Uitgezet | Ingevuld | % respons school |
| Berlage | 20 | 15 | 75% |
| Cartesius | 15 | 8 | 53% |
| 4e Gymnasium | 9 | 5 | 56% |
| Marcanti | 19 | 13 | 68% |
| Nova | 23 | 11 | 48% |
| Totaal | 86 | 52 | 60% |

*Wat ging goed?*

85% van de werkbegeleiders is tevreden tot zeer tevreden over de organisatie van de opleidingsschool op hun school.

88% is eens met de stelling dat de school zich goed houdt aan de gemaakte afspraken.

90% is eens met de stelling dat er goed contact is met de schoolopleider.

Van de 32 werkbegeleiders die de basistraining hebben gevolg wil 54% een vervolgopleiding volgen.

*Wat kan beter?*

29% van de werkbegeleiders geeft aan ontevreden te zijn met de stage gids (schriftelijke informatie) die ze hebben ontvangen.

25% geeft aan zich niet gesteund te voelen door de school.

15% van de werkbegeleiders geeft aan dat ze de instituutsopleider niet kennen. Een hoger percentage (39%) geeft aan dat ze niet weet waarvoor ze bij de instituutsopleider moet zijn.

*Voornemens*

Nader onderzoek doen naar ontevredenheid over de schriftelijke informatie/studiegids.

Verheldering van de verwachting ten aanzien van communicatie/samenwerking tussen instituutsopleiders en werkbegeleiders.

Eerder in het jaar op schoolniveau de belevingen van werkbegeleiders evalueren zodat ontevredenheid naar voren komt en bespreekbaar gemaakt wordt?

1. De uitvoerders van modulen en training noemen we ‘trainers’. Voor het merendeel zijn ze ook schoolopleiders, instituutsopleiders, werkbegeleiders en/of vakdocenten. Om helderheid te scheppen in rollen/petten. [↑](#footnote-ref-1)