

## **Stoas Hogeschool**

**HBO-Bachelor**

**Educatie en Kennismanagement Groene Sector**

**Associate degree-programma Bloemsierkunst**

**Associate degree-programma Onderwijsondersteuner**

**Uitgebreide opleidingsbeoordeling**



## Inleiding

Dit visitatierapport bevat de beoordeling van de bestaande hbo-bacheloropleiding Educatie en Kennismanagement Groene Sector, het Associate degree-programma Bloemsierkunst en het Associate degree-programma Onderwijsondersteuner van Stoas Hogeschool. De beoordeling is uitgevoerd door een visitatiepanel dat door NQA in opdracht van Stoas Hogeschool is samengesteld. Het panel is in overleg met de opleiding samengesteld en is voorafgaand aan de visitatie goedgekeurd door de NVAO.

Het rapport beschrijft de bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel. Het is opgesteld conform het *Beoordelingskader voor de uitgebreide opleidingsbeoordeling* van de NVAO (22 november 2011) en het *NQA Protocol 2012 voor de uitgebreide opleidingsbeoordeling*.

De visitatie heeft plaatsgevonden op 24 en 25 april 2012.

Het visitatiepanel bestond uit:

De heer dr. F.J.M. Meijers (voorzitter, domeindeskundige)

Mevrouw drs. Y.T.J.M. Visser (domeindeskundige)

De heer M.H. van Tilburg (domeindeskundige)

De heer H. Schakelaar (studentlid)

De heer drs. L.S. van der Veen en mevrouw L.A. Redder MSc, auditoren van NQA, traden op als secretaris van het panel.

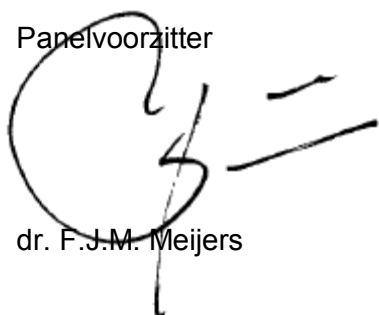
Bij de aanvraag werd door de instelling een kritische reflectie aangeboden die naar vorm en inhoud voldeed aan de eisen van het desbetreffende beoordelingskader van de NVAO en aan de eisen van het *NQA Protocol 2012*.

Het panel heeft de kritische reflectie bestudeerd en een bezoek aan de opleiding gebracht. De kritische reflectie en alle overige (mondeling en schriftelijk) verstrekte informatie hebben het visitatiepanel in staat gesteld om tot een weloverwogen oordeel te komen.

Het visitatiepanel verklaart dat de beoordeling van de opleiding in onafhankelijkheid heeft plaatsgevonden.


Utrecht, september 2012

Panelvoorzitter



dr. F.J.M. Meijers

Panelsecretaris



drs. L.S. van der Veen



## Samenvatting

Het visitatiepanel concludeert op basis van de visitatie dat de hbo-bacheloropleiding Educatie en Kennismanagement Groene Sector, het Ad-programma Bloemsierkunst en het Ad-programma Onderwijsondersteuner van Stoas Hogeschool onderwijs van voldoende kwaliteit verzorgen. Het panel beoordeelt de opleidingen als **voldoende**.

### *Onderwerp 1 Beoogde eindkwalificaties*

De eindkwalificaties van de opleidingen worden gevormd door de Competentiestandaard. De competentiestandaard bevat 20 beroepssituaties (BS) en 2 basiseenheden (BE). Per BS/BE zijn competenties geformuleerd. De competentiestandaard sluit goed aan bij de SBL-competenties, de HBO-kernkwalificaties en de Dublin descriptoren. De competentiestandaard is door het beroepenveld gevalideerd. In overleg met het beroepenveld is ook een gedegen kennisbasis ontwikkeld. In de huidige opzet per beroepssituatie is de opbouw in niveau minder inzichtelijk. De opleidingen zijn zich hier bewust van en zijn bezig de competenties consequenter op te zetten in drie fasen: de propedeuse, hoofdfase en afstudeerfase. De opleiding zou nog een vergelijking van de competenties met vergelijkbare opleidingen in het buitenland kunnen uitvoeren. Binnen de bacheloropleiding kan de student kiezen uit drie beroepsprofielen: docent vmbo, docent mbo of kennismanager. Ook kiest de bachelorstudent een studierichting, bijvoorbeeld: Agrotechniek en Kennismanagement, Bloemsierkunst, Groen Zorg en Onderwijs, Natuur en Communicatie, Paardenhouderij, Voeding en Communicatie. Het panel is hierover positief. Het panel beoordeelt de beoogde eindkwalificaties (standaard 1) als **voldoende**.

### *Onderwerp 2 Programma*

Bachelorstudenten studenten volgen een vierjarig en de Ad-studenten een tweejarig programma, waarbij de lesdagen op vaste dagen per week zijn. De opleidingen zijn opgebouwd uit onderwijseenheden (beroepssituaties). Elke onderwijseenheid bestaat uit werkplekleren, flankerend onderwijs en studiebegeleiding. Een aantal van de beroepssituaties is verplicht. De overige kunnen studenten kiezen. Het onderwijsprogramma maakt studenten in voldoende mate mogelijk zich de vereiste kennis en vaardigheden eigen te maken. Het programma is een goede vertaling van de competenties, die per beroepssituatie zijn geformuleerd. De onderwijsinhouden zijn daar goed op afgestemd. De beroepsvaardigheden leren studenten direct in de praktijk via het werkplekleren. Parallel aan het werkplekleren verwerven studenten kennis in het flankerend onderwijs. De gebruikte literatuur is relevant en heeft voldoende diepgang, maar kan nog winnen aan actualiteit. Het onderwijs in onderzoeksvaardigheden behoeft nog aandacht, evenals de gelijke verdeling van de studielast over de beroepssituaties. Het onderwijsmodel wordt gekenmerkt door een afwisseling van werkplekleren en flankerend onderwijs. De gedachte van ondersteunend onderwijs bij praktijkgericht leren is consequent vormgegeven. Het onderwijs sluit op deze manier goed aan op de gekozen uitgangspunten van het sociaal-constructivistisch leren en het competentiegerichte onderwijs met veel keuzevrijheid voor de student.

De opleidingen hebben een goede instroomprocedure, waarbij met elke student een intakegesprek wordt gehouden. Het instroomniveau van studenten in de Ad-programma's blijkt in de praktijk lager te zijn dan dat van de bacheloropleiding. Het panel beoordeelt de oriëntatie, de inhoud, instroom voor de Ad-programma's, de studeerbaarheid en de duur van het programma (de standaarden 2, 3, 6 en 7) als **voldoende**. De vormgeving van het programma en de instroom (standaarden 4 en 5) zijn voor het bachelorprogramma **goed**, voor de Ad-programma's **voldoende**.

### *Onderwerp 3 Personeel*

De opleidingen beschikken over een adequaat personeelsbeleid en een helder uitgewerkt functionerings- en beoordelingsbeleid. Het docententeam is zowel vakinhoudelijk als organisatorisch en onderwijskundig voldoende onderlegd om het onderwijs te verzorgen. Door hun kennis van en ervaring met de beroepspraktijk zijn docenten goed in staat verbindingen te leggen tussen de theorie en de praktijk. Op het gebied van onderzoek is ruimte voor verbetering. Hetzelfde geldt voor het verschil dat studenten tussen de didactische kwaliteiten van docenten ervaren en de tijd die docenten hebben voor professionalisering. Het panel beoordeelt het personeelsbeleid, de kwaliteit en de kwantiteit van het personeel (standaarden 8, 9 en 10) als **voldoende**.

### *Onderwerp 4 Voorzieningen*

De opleidingen worden in Wageningen verzorgd. De huidige locatie is een tijdelijk onderkomen, er wordt gebouwd aan een nieuw gebouw. Het panel is van mening dat het huidige gebouw enigszins gedateerd is, maar dat de opleidingen er goed in slagen om voorzieningen aan te bieden die nodig zijn om het onderwijs adequaat te kunnen verzorgen. Voor aanvullende voorzieningen maken de opleidingen gebruik van voorzieningen en praktijklokalen van de universiteit van Wageningen en andere organisaties. De opleidingen beschikken over een gedegen systeem van studiebegeleiding en informatievoorziening. Studenten worden via studieloopbaanbegeleiding intensief begeleid. Een punt van aandacht is de begeleiding bij het werkplekleren. Studenten zijn tevreden over de informatievoorziening in het algemeen, maar de hoeveelheid informatie is soms veel en kan beter gekanaliseerd worden. Het panel beoordeelt de voorzieningen en de studiebegeleiding (standaarden 11 en 12) als **voldoende**.

### *Onderwerp 5 Kwaliteitszorg*

De procedures voor kwaliteitszorg zijn uitgebreid en adequaat beschreven. Het panel stelt vast dat de opleidingen gebruik maken van streefcijfers en van voldoende evaluatie-instrumenten. Het panel constateert dat de opleidingen op heldere wijze verbeterplannen opstellen en dat er ook daadwerkelijk verbeteringen worden uitgevoerd. Alle belanghebbenden zijn zeer actief betrokken bij de interne kwaliteitszorg. Met name over de manier waarop docenten, studenten en het afnemend beroepenveld betrokken zijn bij de interne kwaliteitszorg is het panel zeer te spreken. Het panel beoordeelt de standaarden 13 en 14 (evaluatie resultaten en verbetermaatregelen) als **voldoende** en standaard 16 (betrokkenheid bij kwaliteitszorg) als **goed**.

*Onderwerp 6 Toetsing en gerealiseerd eindkwalificaties.*

Het panel vindt dat de opleidingen een duidelijk toetsstelsel hebben, waarbij de competenties worden getoetst middels assessments als afsluiting van de beroepssituatie. Studenten kunnen op basis van een helder assessmentplan voor de beroepssituatie hun bewijs leveren om aan te tonen dat zij de competenties op niveau beheersen. Daarbij is het soort bewijs goed omschreven. Gemaakte kennistoetsen vormen een van die bewijzen. Het panel is tevreden over de kwaliteit van de toetsen en assessments en over de beoordelingscriteria en -formulieren die er voor worden gebruikt. Studenten vinden de toetsing en beoordeling ook inzichtelijk. De opleidingen hebben aandacht voor de kwaliteitsborging binnen de beroepssituaties. Het proces van borging van de kwaliteit van de toetsing en beoordeling dient verder geformaliseerd te worden.

Studenten van de bacheloropleiding en de Ad-programma's realiseren de beoogde eindkwalificaties. De werkstukken van de bacheloropleiding zijn van hbo-niveau en de afgestudeerden zijn startbekwaam als docent. Het eindniveau van de Ad-programma's is voldoende voor relevante functies in het werkveld, maar is niet toereikend voor een directe doorstroom naar de bacheloropleiding. Het panel beoordeelt de toetsing en de gerealiseerde eindkwalificaties (standaard 16) als **voldoende**.





## Inhoudsopgave

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Basisgegevens van de opleiding</b>                           | <b>11</b> |
| <b>2</b> | <b>Beoordeling</b>  | <b>13</b> |
|          | <b>Beoogde eindkwalificaties</b>                                | <b>13</b> |
|          | Standaard 1    Beoogde eindkwalificaties                        | 13        |
|          | <b>Programma</b>  | <b>15</b> |
|          | Standaard 2    Oriëntatie van het programma                     | 15        |
|          | Standaard 3    Inhoud van het programma                         | 17        |
|          | Standaard 4    Vormgeving van het programma                     | 19        |
|          | Standaard 5    Instroom   | 20        |
|          | Standaard 6    Studeerbaarheid                                  | 22        |
|          | Standaard 7    Duur   | 23        |
|          | <b>Personeel</b>  | <b>24</b> |
|          | Standaard 8    Personeelsbeleid                                 | 24        |
|          | Standaard 9    Kwaliteit van het personeel                      | 25        |
|          | Standaard 10    Kwantiteit van het personeel                    | 26        |
|          | <b>Voorzieningen</b>  | <b>27</b> |
|          | Standaard 11    Materiële voorzieningen                         | 27        |
|          | Standaard 12    Studiebegeleiding                               | 28        |
|          | <b>Kwaliteitszorg</b>   | <b>30</b> |
|          | Standaard 13    Evaluatie resultaten                            | 30        |
|          | Standaard 14    Verbetermaatregelen                             | 30        |
|          | Standaard 15    Betrokkenheid bij kwaliteitszorg                | 31        |
|          | <b>Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties</b>              | <b>33</b> |
|          | Standaard 16    Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties     | 33        |
| <b>3</b> | <b>Eindoordeel over de opleiding</b>                            | <b>37</b> |
| <b>4</b> | <b>Aanbevelingen</b>  | <b>39</b> |
| <b>5</b> | <b>Bijlagen</b>   | <b>41</b> |
|          | Bijlage 1:    Eindkwalificaties van de opleiding                | 43        |
|          | Bijlage 2:    Overzicht opleidingsprogramma                     | 67        |
|          | Bijlage 3:    Deskundigheden leden visitatiepanel en secretaris | 69        |
|          | Bijlage 4:    Bezoekprogramma                                   | 73        |
|          | Bijlage 5:    Bestudeerde documenten                            | 75        |
|          | Bijlage 6:    Overzicht bestudeerde afstudeerwerken             | 79        |
|          | Bijlage 7:    Verklaring van volledigheid en correctheid        | 81        |
|          | Bijlage 8:    Kwantitatieve gegevens                            | 83        |



# 1 Basisgegevens van de opleiding

## Administratieve gegevens van de opleiding

|   |  |
|---|--|
| 1. Naam opleiding in CROHO                      | Educatie en Kennismanagement Groene Sector   |
| 2. Registratienummer opleiding in CROHO         | 34899  |
| 3. Oriëntatie en niveau                         | Hbo-bachelor   |
| 4. Aantal studiepunten                          | 240  |
| 5. Afstudeerrichting(en)                        | geen   |
| 6. Varianten                                    | Voltijd/deeltijd   |
| 7. Locatie                                      | Wageningen   |
| 8. Ad-programma*                                | AD Bloemsierkunst<br>AD Onderwijsondersteuner Educatie en Kennismanagement Groene Sector |
| 9. Registratienummer AD in CROHO                | 80015 AD Bloemsierkunst<br>80064 AD Onderwijsondersteuner                                |
| 10. Jaar vorige visitatie en datum besluit NVAO | Vorige visitatie: 19 april 2006<br>Besluit NVAO: 14 juni 2007                            |

\*) Associate Degree

## Administratieve gegevens van de instelling

|   |                     |
|---|---------------------|
| 11. Naam instelling                           | Stoas Hogeschool    |
| 12. Status instelling                         | Bekostigd           |
| 13. Resultaat instellingstoets kwaliteitszorg | Niet van toepassing |

## Kwantitatieve gegevens over de opleiding

- In- door- en uitstroomgegevens*  
Zie bijlage 8.
- Gerealiseerde docent-studentratio*  
De docent(fte)-studentratio voor het totaal aantal ingeschreven studenten is 1:16.
- Gemiddeld aantal contacturen<sup>1</sup>*  
Jaar 1: 15,9 uur per week  
Jaar 2: 12 uur per week  
Jaar 3: 10,2 uur per week  
Jaar 4: 10,2 uur per week

<sup>1</sup> De opleiding hanteert als definitie voor 'contactuur': de ingeroosterde uren voor flankerend onderwijs, begeleiding of consult en toetsmomenten en assessments.



## 2 Beoordeling

Het visitatiepanel beschrijft hieronder per standaard van het NVAO beoordelingskader de bevindingen, overwegingen en conclusies. Het eindoordeel over de opleiding volgt in hoofdstuk 3.

### Beoogde eindkwalificaties

#### Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties

*De beoogde eindkwalificaties van de opleiding zijn wat betreft inhoud, niveau en oriëntatie geconcretiseerd en voldoen aan internationale eisen.*

#### *Bevindingen*

De eindkwalificaties van de opleiding worden gevormd door de Stoas Hogeschool Competentiestandaard. Deze is gebaseerd op *Het Besluit Bekwaamheidseisen Onderwijspersoneel (juni 2004)*; op de *HBO-standaard (de 10 HBO-kernkwalificaties)*; en op *Kern en Profiel, Opleiding Agrarische lerarenopleiding, Kernkwalificaties en Opleidingsconcept (ICLON, 1998)*. Voorts liggen aan de competentiestandaard drie arbeidsmarktonderzoeken ten grondslag: een onderzoek onder 140 docenten in het groene VMBO en MBO over kritische situaties en competenties; een onderzoek onder 60 groene vakdocenten over groene vakinhouden; en een panelonderzoek met werkveldvertegenwoordigers over kennismanagement. Vervolgens is de competentiestandaard gevalideerd door het werkveld. Op deze wijze heeft de opleiding haar eindkwalificaties intensief afgestemd met het beroepenveld. Het gehele proces is uitvoerig beschreven in *Wegens verbouwing geopend (stoas, maart 2006)*.

In dit document is tevens uitvoerig beschreven welke Stoas-competenties in verband staan met de zeven afzonderlijk SBL-competenties van het *Besluit Bekwaamheidseisen Onderwijspersoneel*. Daarbij is ook het verband gelegd met de handelingen volgens de wet BIO (BIO-indicatoren). De opleiding heeft het niveau van de beroepssituaties beschreven aan de hand van de Dublin descriptoren.

De competentiestandaard bevat 20 beroepssituaties (BS) en 2 basiseenheden (BE). Per BS/BE zijn competenties geformuleerd. Voor elke beroepssituatie is aangegeven of die van toepassing is voor de bachelor of voor de AD Bloemsierkunst of AD Onderwijsondersteuner of voor combinaties daarvan. De competenties voor deze beroepssituaties zijn voor de bacheloropleiding en de Ad-programma's dus dezelfde (vergelijk standaard 3).

De opleiding maakt gebruik van de Kennisbasis Stoas. Deze is gevalideerd door vijf panels met experts en vertegenwoordigers van het werkveld. Deze panels bogen zich respectievelijk over persoonlijke ontwikkeling, begeleiding, groene vakinhoud en groene vakinhoudelijke verdieping. In de panels waren de verschillende groene sectoren en de relevante onderwijssectoren (pedagogisch-didactische domeinen) vertegenwoordigd.

De kennisbasis beschrijft de vereiste kennis per beroepssituatie (onderwijseenheid) en verwijst daarbij naar de Dublin descriptors. De beschrijvingen hebben betrekking op fundamentele, beroepsdomein-, werkplek- en metakennis.

Binnen de bacheloropleiding kan de student kiezen uit drie beroepsprofielen: docent vmbo, docent mbo of kennismanager. De profilering blijkt uit de keuze van de werkplekken, de context waarin de student werkt en uit de daaraan verbonden keuze voor de beroepssituaties. In samenwerking met het werkveld zijn binnen het profiel kennismanager drie profileringstrajecten nader uitgewerkt: paardensport, intern accountmanager zakelijke relaties en aspirant meester in de bloemsierkunst.

De bachelorstudent kiest bij inschrijving voor een studierichting, die bepalend is voor de groene inkleuring van de groene vakinhouden in alle beroepssituaties en voor de groene inkleuring van het werkplekieren. In beroepssituaties 1, 6 en 8 wordt specifiek aandacht gegeven aan deze groene richting. De (elf)studierichtingen zijn: Agrotechniek en Kennismanagement, Bloemsierkunst, Groen Zorg en Onderwijs, Natuur en Communicatie, Paardenhouderij, Paardensport, Recreatie en Gezelschapsdieren, Tuin en Landschap, Tuinbouw en akkerbouw, Veehouderij en kennismanagement, Voeding en Communicatie (Voedingstechnologie, Humane voeding).

Om het programma actueel te houden onderhoudt de opleiding structurele relaties met het werkveld. De contacten hebben onder meer betrekking op overleg tussen de directie van Stoas en bestuurders van AOC's, op behoeftenanalyse ten behoeve van het curriculum en op de validering hiervan. Tevens is er via gesprekspanels contact met alumni en werkveldvertegenwoordigers.

De opleiding heeft nog geen internationale vergelijking gemaakt van haar eindkwalificaties met opleidingen in het buitenland. Deze staat op het programma voor 2012.

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel vindt dat de eindkwalificaties goed zijn verantwoord en geconcretiseerd. De eindkwalificaties zijn in nauw overleg met het beroepenveld ontwikkeld en zijn door het werkveld gevalideerd. De competentiestandaard sluit goed aan bij de SBL-competenties, de HBO-kernkwalificaties en de Dublin descriptors. Door de koppeling aan de beroepssituaties zijn de competenties direct sturend voor het onderwijsprogramma. De opleiding heeft een gedegen kennisbasis ontwikkeld en heeft deze gevalideerd in het werkveld. Het panel is positief over de competenties voor de verschillende beroepssituaties. Door deze opzet per beroepssituatie is de opbouw in niveau gedurende het opleidingstraject echter minder inzichtelijk. Dat maakt ook het niveauverschil tussen de bacheloropleiding en de Ad-programma's niet geheel transparant (vergelijk standaard 16). Het panel ondersteunt dan ook het voornemen van het management om een opbouw aan te brengen in de competentieset (vergelijk standaard 3). Het panel mist een vergelijking van de competenties met vergelijkbare opleidingen in het buitenland.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## Programma

### Beknopte beschrijving van het programma

De bacheloropleiding en de Ad-programma's bestaan uit onderwijseenheden (beroepssituaties) van 14 EC, plus voor elke eenheid 1 EC voor studiebegeleiding of vrije keuze. Elke onderwijseenheid bestaat uit werkplekleren (WPL) en flankerend onderwijs (FLO).

Voor de bacheloropleiding en voor elk van de twee Ad-programma's is aangegeven welke van de 20 beroepssituaties verplicht zijn (kern) en welke door de studenten kunnen worden gekozen (keuze). Voor de bachelor zijn er 2 basiseenheden, 10 kern-beroepssituaties en 4 keuze-beroepssituaties. Voor de AD Onderwijsondersteuner zijn er 2 basiseenheden, 5 kern-beroepssituaties en 1 keuze-beroepssituatie. Voor de AD Bloemsierkunst is er 1 basiseenheid en 7 kern-beroepssituaties. Hier zijn geen keuze-beroepssituaties. Studenten kiezen hun eigen leertraject, maar er zijn adviesroutes voor voltijdstudenten met een havo-vooropleiding of een mbo-vooropleiding (regulier en versneld) en voor deeltijdstudenten met een mbo-vooropleiding (vier- of vijfjarig traject). Deeltijdstudenten met een havo-vooropleiding volgen een tweejarig traject met 6 beroepssituaties. Voltijdstudenten met een havo-vooropleiding volgen een eenjarig traject met 6 beroepssituaties.

### Standaard 2 Oriëntatie van het programma

*De oriëntatie van het programma waarborgt de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van wetenschappelijk onderzoek en/of de beroepspraktijk*

#### *Bevindingen*

Het onderwijs wordt gestuurd door duidelijke beschrijvingen van de beroepssituaties, die zijn opgezet volgens een vast format. Elke beschrijving bevat een karakteristiek van de beroepssituatie, de competenties waaraan de student gaat werken, enkele 'anekdotes' die voorbeeldsituaties schetsen, het assessmentplan, een beschrijving van de kennisbasis en een uitvoeringsplan dat de mogelijkheden schetst om de competenties te behalen.

Studenten verwerven beroepsvaardigheden door middel van het werkplekleren. In een werkplekwijzer voor de betreffende beroepssituatie is aangegeven wat van de student wordt verwacht. Daarin zijn onder meer de competenties, de eisen aan de werkplek, de op te leveren producten en de begeleiding door de school en de werkplek beschreven. Voor elke beroepssituatie gaat de student naar een werkplek, bijvoorbeeld een school. Stoas heeft daarvoor een werkplekbureau, dat registreert waar studenten een werkplek hebben en dat de relaties onderhoudt tussen opleiding en opdrachtgevers of werkplekaanbieders. Het bureau organiseert twee keer per jaar een werkplekkenmarkt voor opdrachtgevers, docenten en studenten. Het bureau is er zowel voor werkplekleren in Nederland als in het buitenland. Voor het laatste zijn er speciale adviseurs buitenland.

Om de kwaliteit van het werkplekleren, dat een substantieel deel van het onderwijsprogramma vormt, te borgen biedt Stoas AOC's een coachingstraject aan op het gebied van didactiek en van begeleiding van studenten. Met betrekking tot het studeren in een opleidingsschool is het Groene Consortium Opleiden in de School gevormd, dat is gevalideerd door de NVAO. Daaraan nemen inmiddels zeven van de elf AOC's deel.

Het panel stelt op basis van gesprekken en van bestudering van studie- en studentmateriaal vast dat het werkplekleren in voldoende mate uit de verf komt. Er zijn in het algemeen goede tripartiete afspraken. De opleiding is in het eerste jaar meer sturend bij de keuze van de werkplek, vanaf het tweede jaar minder. Volgens de *NSE 2010 en 2011* zijn studenten positief over het werkplekleren. Ze merken wel op dat de werkplek soms niet geheel aansluit op de beroepssituatie. Uit interne evaluaties van de opleiding blijkt dat studenten weliswaar tevreden zijn over de combinatie van het werkplekleren en het flankerend onderwijs, maar dat het geoptimaliseerd kan worden. Er kan frictie bestaan tussen de werkplektaken of de rollen en de te behalen competenties. De opleiding heeft daarom uitgangspunten geformuleerd om het 'authentiek leren', het werkplekleren te versterken. De ondersteuning door het werkplekbureau wordt versterkt door de inrichting en taken van dit bureau uit te breiden: het relatiebeheer verder uitbouwen, kwaliteitscriteria voor de werkplek opstellen, een code-voor-goede-praktijk voor de begeleiding opstellen en het leer- en werkproces samen met studieloopbaanbegeleiders en docenten borgen en monitoren. Het panel dringt erop aan de borging van de kwaliteit van het werkplekleren goed aan te pakken, met name van de werkplekken buiten het Groene Consortium.

Naast het werkplekleren zijn er in het flankerend onderwijs (FLO) ingeroosterde onderwijsactiviteiten. In de beschrijving van de beroepssituatie zijn de fundamentele kennis, de beroepsdomeinkennis, de werkplekkennis en de metakennis beschreven. Daarbij wordt verwezen naar de Dublin descriptoren. Tevens is aangegeven welke lessen studenten daarvoor kunnen volgen en welke literatuur er gebruikt kan worden. Het panel vindt dat de gebruikte literatuur relevant is en voldoende diepgang heeft, maar het merkt op dat de actualiteit kan worden versterkt.

De kenniscomponent van de opleiding is samengebracht in de kennisbasis. Het panel is goed te spreken over deze kennisbasis. Die is goed uitgewerkt en is zowel op papier als via Blackboard beschikbaar voor studenten en docenten. Naar aanleiding van de vorige accreditatie is de kennisbasis de afgelopen jaren ontwikkeld en geïmplementeerd. Het panel vindt dit een belangrijke stap, omdat daarmee de door de studenten te verwerven kennis is gestructureerd en geëxpliciteerd. Dat is belangrijk in het gekozen onderwijsconcept, waarin veel keuzevrijheid voor de student bestaat (zie standaard 4).

Uit de gesprekken van het panel met afgestudeerden en studenten blijkt dat zij positief zijn over het flankerend onderwijs, maar dat ze de lessen niet altijd als meerwaarde ervaren. Soms vinden studenten het niet nodig om de lessen te volgen en kunnen ze voldoende uit de voeten met de literatuur. Afhankelijk van de beroepssituatie wordt literatuur meer of minder gericht aangeboden. Soms wordt het initiatief meer bij de studenten gelegd om literatuur te zoeken.



Het programma besteedt expliciet aandacht aan onderzoeksvaardigheden. De opleiding laat in een overzicht zien dat deze in verschillende (negen) beroepssituaties aan bod komen, zowel voor de bacheloropleiding als voor de Ad-programma's. Hierin komt het verwerven van een onderzoekende houding naar voren. Specifieke onderzoeksmethodologie en –techniek komen aan de orde in beroepssituatie 6: Onderzoeks- en adviessituaties in de groene sector, die voor de bachelorstudenten verplicht is en voor de AD Onderwijsondersteuner naar keuze. De gebruikte literatuur bij deze beroepssituaties is naar de mening van het panel passend voor een hbo-bacheloropleiding. Volgens de *NSE 2010 en 2011* zijn studenten tevreden over de onderzoeksvaardigheden die ze aangereikt krijgen. Het panel constateert dat er in het curriculum voldoende aandacht wordt besteed aan onderzoek, maar dat een duidelijker onderzoekslijn gewenst is. Het panel stelt tevens vast dat er ten aanzien van het onderzoek in de opleiding voor studenten een beperkte relatie is met de lectoraten.

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel vindt dat het onderwijsprogramma studenten in voldoende mate mogelijk maakt zich de vereiste kennis en vaardigheden eigen te maken. De beroepsvaardigheden leren zij direct in de praktijk via het werkplekleren. De condities van de werkplekken maken het naar de mening van het panel voldoende mogelijk om de competenties van de betreffende beroepssituatie te ontwikkelen, maar de kwaliteitsborging vraagt wel aandacht. Parallel aan het werkplekleren verwerven studenten kennis in het flankerend onderwijs. De lessen zijn voldoende ondersteunend aan het leren op de werkplek en zijn gebaseerd op een goed gestructureerde kennisbasis. De gebruikte literatuur is relevant en heeft voldoende diepgang, maar kan nog winnen aan actualiteit. In een van de beroepssituaties komen onderzoeksmethodologie en -techniek aan de orde. Daarnaast ontwikkelen studenten ook in andere beroepssituaties een onderzoekende houding. Het panel pleit er voor op het punt van onderzoek een relatie te leggen met de lectoraten. Het panel pleit er voor op het punt van het verwerven van onderzoeksvaardigheden een sterkere relatie te leggen met de lectoraten en studenten structureel te betrekken bij het onderzoek.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

### **Standaard 3      Inhoud van het programma**

*De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde eindkwalificaties te bereiken.*

#### *Bevindingen*

Door de gekozen opzet van de competenties, waarbij deze direct zijn verbonden met de beroepssituaties, is het onderwijsprogramma volledig afgestemd op de eindkwalificaties. Er is een complete dekking van de eindkwalificaties. De beschrijvingen van alle beroepssituaties beginnen met de competenties.

Voor de bacheloropleiding en de Ad-programma's verschillen de beroepssituaties niet of nauwelijks, de competenties zijn identiek. Bachelor- en Ad-studenten volgen veelal dezelfde lessen in het flankerend onderwijs. Het verschil zit vooral in het werkplekleren, in de context en de complexiteit. De competenties en de inhoud verschillen niet, maar het niveau wel.

Het opleidingsmanagement bevestigt dat er in het huidige model geen opbouw in niveaus in de competentielijnen is aangebracht. Er is een start gemaakt met het ontwikkelen van competentielijnen waarop de studenten hun ontwikkeling inzichtelijk kunnen maken door de gehele opleiding heen. De opleiding wordt dan ook consequenter opgezet in drie fasen: de propedeuse, hoofdfase en afstudeerfase.

De studenten volgen een aantal verplichte kern-beroepssituaties, inclusief de basiseenheden, en een aantal naar keuze. Met de keuze voor de beroepssituaties, de werkplekken en de context geven de studenten invulling aan een van de drie profielen: docent vmbo, docent mbo en kennismanager. In samenwerking met het werkveld zijn er vier profileringstrajecten nader uitgewerkt: leraar in opleiding, paardensport, intern accountmanager zakelijke relaties en aspirant meester in de bloemsierkunst. Het eerste traject valt binnen de profielen leraar vmbo en mbo, de laatste drie binnen het profiel Kennismanager. Het panel constateert dat studenten niet specifiek voor een van deze trajecten kiezen.

In principe hebben studenten een zekere vrijheid in de keuze van de volgorde van de beroepssituaties. In de praktijk kiezen de meeste studenten een van de door de opleiding aangegeven adviesroutes (zie hiervoor). Studenten volgen de verplichte beroepssituaties in de eerste twee leerjaren, de keuze-eenheden doen ze later. In het eerste jaar zijn alle beroepssituaties verplicht.

De verticale samenhang in het programma wordt vormgegeven door vijf inhoudslijnen. Tot elk van de inhoudslijnen behoort een aantal beroepssituaties (zie bijlage 2):

- didactische lijn: BS2,3,4,11,13
- groene vakinhoudelijke lijn: BE1vak, BE2vak, BS1,6,8,17
- begeleidingslijn: BS5,12,18,20
- persoonlijke ontwikkelingslijn: BE1c&a, BS7,10
- groene vakinhoudelijke verdiepingslijn: BS9,14,15,16,19

Binnen elk van deze vijf inhoudslijnen zijn er vier kennislijnen, die de inhoudelijke samenhang bepalen: fundamentele kennis, beroepsdomeinkennis, werkplekkennis en metakennis.

De kennisinhouden komen aan de orde in het flankerend onderwijs. Dit sluit binnen de onderwijseenheden aan op het werkplekleren. Het is bedoeld als aanvullend, just-in-time bij het leren op de werkplek. In de beschrijvingen van de beroepssituaties worden de onderwerpen benoemd die in de FLO-lessen aan de orde komen en de literatuur die daarbij gebruikt kan worden. Het panel stelt vast dat er sprake is van enige spanning tussen het streven naar enerzijds een zo direct mogelijke koppeling van de kenniscomponent aan het werkplekleren en anderzijds naar een zinvolle opbouw van de kennisinhouden binnen het curriculum. Uit bestudering van het materiaal blijkt dat er een duidelijke opbouw is in de kennisinhouden, zeker sinds de ontwikkeling en implementatie van de kennisbasis. Studenten vertellen het panel dat zij de theorie ondersteunend vinden voor de praktijk. Zij ervaren ook een opbouw in het programma, als zij een van de adviesroutes volgen. Volgens de *NSE 2010 en 2011* zijn studenten tevreden over de samenhang tussen de verschillende onderwijseenheden en over de samenhang tussen de theorie en de praktijk in het onderwijs.

Afgestudeerden vertellen het panel dat zij de beroepssituaties soms als ‘eilandjes van docenten’ hebben ervaren. Anderzijds zijn zij wel tevreden over de begeleiding bij hun studieloopbaan.

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel is van mening dat het programma de studenten de mogelijkheden biedt om de beoogde eindkwalificaties te realiseren. Het programma is een goede vertaling van de competenties, die per beroepssituatie zijn geformuleerd. De onderwijsinhouden zijn daar goed op afgestemd.

De verticale samenhang krijgt naar de mening van het panel op een goede manier vorm in vijf inhoudslijnen. Tot elke lijn behoort een aantal beroepssituaties. Binnen elk van de vijf inhoudslijnen zijn in de kennisbasis steeds vier kennislijnen gedefinieerd. Binnen de beroepssituaties is er horizontale samenhang doordat de kennisontwikkeling flankerend is aan het werkplekleren. Studenten ervaren de theorielessen als ondersteunend voor het leren op de werkplek. Door de vrij zelfstandige positie van de beroepssituaties en de koppeling van de competenties daaraan ervaren studenten de doorlopende lijn in het programma minder duidelijk. Daarin wordt in het nieuwe curriculum verbetering gebracht door competentielijnen te ontwikkelen door de opleiding heen en door de fasering in propedeuse, hoofdfase en afstudeerfase meer te accentueren.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## **Standaard 4      Vormgeving van het programma**

*De vormgeving van het programma zet aan tot studeren en biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde eindkwalificaties te bereiken*

#### *Bevindingen*

Stoas Hogeschool heeft haar onderwijs ingericht volgens sociaal constructivistische onderwijstheorieën en volgens de principes van competentiegericht onderwijs. In de vormgeving van het onderwijs is veel ruimte gelaten voor de zelfverantwoordelijkheid. De student heeft de vrijheid een aantal van de beroepssituaties zelf te kiezen en hij kan zelf zijn werkplek kiezen waarin hij kan werken en leren. Ter ondersteuning en stimulering is er een intensieve vorm van studieloopbaanbegeleiding (zie standaard 12) en is er een assessmentstructuur met assessmentplannen per beroepssituatie (zie standaard 16).

Het onderwijs wordt gekenmerkt door een mooie afwisseling van leren op de werkplek en flankerend onderwijs, dat daarop aansluit. Het panel heeft veel waardering voor dit model. In de propedeuse wordt het flankerend onderwijs ingeroosterd op drie vaste dagen in de week, de andere twee dagen zijn voor het werkplekleren. In de hoofd- en afstudeerfase is het flankerend onderwijs ingeroosterd op twee dagen en zijn er drie dagen voor het werkplekleren. Deeltijdstudenten hebben één dag per week les. Over het geheel omvat het werkplekleren ongeveer 60% van de studietijd van de beroepssituatie, het flankerend onderwijs ongeveer 40%, inclusief zelfstudietijd.

Voor het flankerend onderwijs wordt gebruik gemaakt van een grote diversiteit aan werkvormen: colleges en doceren met gebruik van AV-materiaal; klasse-leergesprek met discussie; rollenspel; groepswork tijdens de lessen; individuele en groepsopdrachten; praktische instructie binnen de school; training en instructie op praktijkbedrijven; en virtual action learning (VAL). De variëteit aan werkvormen dient ook als voorbeeld voor de studenten in hun lespraktijk.

Studenten en afgestudeerden vertellen het panel dat het flankerend onderwijs in aparte groepen voor de bacheloropleiding en de Ad-programma's wordt gegeven. Ze zitten wel vaak samen in groepjes waarin ze aan opdrachten werken. Die combinatie ervaren ze als leerzaam.

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel heeft veel waardering voor het gekozen onderwijsmodel, dat wordt gekenmerkt door een mooie afwisseling van werkplekleren en flankerend onderwijs. De gedachte van ondersteunend onderwijs bij praktijkgericht leren is consequent vormgegeven. Het verband tussen het leren op de werkplek en het flankerende onderwijs is goed uitgewerkt en inzichtelijk gemaakt in de beschrijvingen van de beroepssituaties. Het leren is daarin direct gekoppeld aan de competentie-ontwikkeling van de student. Voor het flankerend onderwijs worden gevarieerde en passende werkvormen gebruikt.

Het onderwijs sluit op deze manier goed aan op de gekozen uitgangspunten van het sociaal-constructivistisch leren en het competentiegerichte onderwijs met veel keuzevrijheid voor de student. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **goed**.

## **Standaard 5      Instroom**

|   |
|---|
| <i>Het programma sluit aan bij de kwalificaties van de instromende studenten.</i> |
|---|

#### *Bevindingen*

Toelaatbaar tot de bacheloropleiding en de Ad-programma's zijn studenten met een vooropleiding havo/vwo, mao (kaderfunctionaris, MAS-A) en mbo-4. Studenten met een hoo-diploma (BSc) kunnen zich inschrijven voor de eenjarige voltijd kopopleiding die leidt naar het bachelordiploma van Stoas Hogeschool.

Met alle kandidaten wordt een intakegesprek gehouden. Met behulp van het Beoordelingsformulier studiecontract Stoas Hogeschool wordt ingeschat of er vrijstellingen mogelijk zijn voor een of meer beroepssituaties. Dat leidt tot een voorlopig studieadvies met een voorlopige studieroute en te verwachten studieduur. De opleiding heeft adviesroutes op basis van vooropleiding. Er is ook een adviesroute om door te stromen van AD naar bachelor. Het studieprogramma voor de student wordt vastgelegd in een studiecontract, waarin de beroepssituaties en eventuele vrijstellingen zijn opgenomen. Dit studiecontract wordt vastgesteld door de toelatingscommissie en toegezonden aan de student en diens studieloopbaanbegeleider. De toelatingscommissie is in personele zin gelinkt met de examencommissie. Bij de intake wordt aandacht geschonken aan de mogelijkheden om de studie te volgen met een eventuele functiebeperking.

Op basis van de vooropleiding en van de intake wordt bepaald welke onderdelen uit de basiseenheden de student moet volgen om de aansluiting op de vooropleiding te optimaliseren. Voor potentiële studenten is er de mogelijkheid een bijspijkerkursus exacte vakken te volgen. Daarnaast zijn er ondersteunende, remediërende computercursussen waar studenten gebruik van kunnen maken. Het panel is goed te spreken over de inhoud van de basiseenheden. Deze bieden goede mogelijkheden om een goede aansluiting te bevorderen.

Uit de *NSE 2010 en 2011* en uit instaponderzoeken van de opleiding blijkt dat de studenten tevreden zijn over de aansluiting van de opleiding op de vooropleiding. Over de aansluiting van de opleiding op de verwachting van de student zijn ze niet tevreden. Nadere analyse door de opleiding wijst uit dat dit veel te maken heeft met de andere manier van leren dan ze gewend zijn. Uit een inventarisatie onder docenten van de basiseenheden komt naar voren dat het instroomniveau voor de exacte vakken laag is. Het behalen van het vereiste niveau is niet altijd haalbaar. De kennis en vaardigheden op het gebied van taal zijn 'sluimerend', maar deze is volgens de opleiding te activeren.

Uit het gesprek met studenten maakt het panel op dat de instroomprocedure zorgvuldig wordt gehanteerd. Deeltijdstudenten moeten een eigen werkplek hebben die geschikt is voor het werkend leren voor de opleiding. Daar wordt volgens studenten op gelet.

Het panel stelt vast dat het instroomniveau van de Ad-programma's en van de bacheloropleiding formeel hetzelfde zijn, maar dat er in de praktijk een verschil is in te realiseren niveau. Het management licht toe, dat het om een echt andere groep studenten gaat. In feite is het instroomniveau AD lager dan bachelor. Dat is ook de reden dat de Ad-studenten in aparte groepen les krijgen (Flankerend onderwijs) en dat in de keuze van de werkplek en de mate van complexiteit daarvan hier rekening mee wordt gehouden. Het management wijst in dit verband op de spanning tussen enerzijds het streven naar arbeidsmarktrelevantie en anderzijds doorstroomrelevantie.

#### *Overwegingen en conclusie*

De opleiding heeft een goede instroomprocedure, waarbij met elke student een intakegesprek wordt gehouden. Dat leidt via een aantal stappen tot een studiecontract, waarin het leertraject van de student is vastgelegd en dat wordt goedgekeurd door de toelatingscommissie. Dit studiecontract vormt ook de basis voor de studieloopbaanbegeleiding. Op deze wijze zorgt de opleiding er voor dat de student een goede start kan maken met zijn eigen studietraject, waarin hij zelf veel keuzes moet maken. Het panel is goed te spreken over de basiseenheden die studenten kunnen volgen om de aansluiting op de vooropleiding te optimaliseren. Studenten zijn in het algemeen ook tevreden over die aansluiting. Ze voelden zich echter niet voldoende voorbereid op de andere manier van leren die ze niet gewend zijn.

Het panel vraagt aandacht voor het instroomniveau van de Ad-studenten. Gebleken is dat dit in de praktijk lager is dan dat van de bachelorstudenten. Dat heeft gevolgen voor het te bereiken eindniveau (vergelijk standaard 16). Het panel heeft echter begrip voor de gesignaleerde spanning tussen het streven naar arbeidsmarktrelevantie en naar doorstroomrelevantie.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen voor de bacheloropleiding tot het oordeel **goed**, voor de Ad-programma's tot **voldoende**.

## **Standaard 6      Studeerbaarheid**

*Het programma is studeerbaar.*

### *Bevindingen*

De opleiding biedt het flankerend onderwijs aan op vaste dagen in de week. De voltijdstudenten zijn twee of drie dagen per week op school, de andere dagen zijn voor het werkend leren op de werkplek. Deeltijdstudenten hebben één vaste dag per week les. Deze structuur biedt de studenten houvast. Studenten hebben een grote mate van eigen verantwoordelijkheid voor de planning van hun studie. Zij worden daarbij intensief begeleid door de studieloopbaanbegeleider. In principe zijn er mogelijkheden om beroepssituaties in verschillende volgorden te doen. Met het aanbieden van adviesroutes helpt de opleiding studenten om structuur te geven aan hun studietraject.

Aan alle AD en Bachelor studenten wordt aan het eind van het eerste inschrijvingsjaar een advies uitgebracht over de voortzetting van de studie binnen of buiten de opleiding. Aan het studieadvies kan een bindende afwijzing zijn verbonden. Deze bindende afwijzing wordt vastgesteld door de examencommissie. Studenten moeten hun propedeuse binnen twee jaar afronden.

Een student mag maximaal zes verschillende beroepssituaties per studiejaar reserveren om deze te laten assessen. Niet afgeronde beroepssituaties nemen daarbij de eerste reserveringsplaatsen in voor het volgende studiejaar. In de studievoortgangvergadering aan het eind van ieder studiejaar wordt, op aangeven van de studieloopbaanbegeleider, bepaald welke beroepssituaties dat zijn.

Uit een onderzoek van de Onderwijsinspectie blijkt dat het aantal uren met fysieke aanwezigheid van een docent in het eerste jaar ongeveer 15 klokuren per week is, in het tweede jaar 13,5 uren, en in het derde en het vierde jaar ongeveer 11,5 uren. Uit gegevens van de opleiding blijkt dat studenten per beroepssituatie 72 klokuren contacttijd hebben. Daarin zijn begrepen het flankerend onderwijs, de verwerking in het kader daarvan (alleen voltijd) en begeleiding en assessen. Per semester volgen de studenten twee beroepssituaties, dus 144 klokuren. Dit betekent een contacttijd van 7,2 klokuren per week. Daarnaast volgen propedeusestudenten basiseenheden en zijn er over de vier leerjaren ingeroosterde studieactiviteiten met docenten op het gebied van persoonlijke en professionele ontwikkeling en is er studieloopbaanbegeleiding. Dat resulteert in een totale gemiddelde contacttijd van 15,9 uur per week voor het eerste jaar, 12 uur per week voor het tweede jaar en 10, 2 uur per week voor zowel het derde als het vierde jaar.

Studenten vinden de spreiding van de studielast niet optimaal. Er zijn grote verschillen tussen de beroepssituaties. Dit blijkt uit evaluaties en uit gesprekken met het panel. In het algemeen vinden studenten de studielast vrij laag. Dat geldt zowel voor de voltijd- als de deeltijdstudenten.

Studenten geven tegenover het panel aan dat zij het prettig vinden dat ze in eigen tempo kunnen studeren. Aan de andere kant blijkt dat zij, in het bijzonder in het eerste jaar, moeite hebben met het onderwijsconcept dat een groot beroep doet op hun eigen vermogen om zelfstandig hun studie te organiseren. De intensieve begeleiding door de studieloopbaanbegeleider ervaren ze daarbij als steun (zie standaard 12).

Naar aanleiding van de hoge uitval van studenten heeft de hogeschool een uitstroomonderzoek gedaan (*Analyse van de voortijdige uitstroom van studenten bij Stoas Hogeschool, 2010*). Daaruit blijkt dat de aansluiting op de vooropleiding nauwelijks een rol speelt, maar dat 'teveel zelfstandigheid' en 'moeite met omschakeling' meer als oorzaken zijn aan te wijzen. Uit de analyse is niet af te leiden in hoeverre de uitval met name te wijten is aan het hoge percentage deeltijdstudenten (50%). De opleiding ziet als aandachtspunten onder meer de verbetering van de informatievoorziening in de voorlichting en in de keuzes tijdens de studie en meer aandacht voor exacte vakken en talen en studievaardigheden.

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel stelt vast dat de opleiding studenten helpt bij de bepaling van hun studietraject binnen het flexibele onderwijsconcept. Studenten hebben met name in de beginfase van de studie moeite met de organisatie van hun studie. Het panel heeft de indruk dat de intensieve begeleiding en het aanbieden van adviesroutes studenten daarbij voldoende helpen. Het panel krijgt op grond van de gegevens niet een eenduidig beeld over de studielast van de studenten. Op basis van uitlatingen van de studenten heeft het panel de indruk dat de studielast per beroepssituatie erg wisselt en dat de tijd die studenten aan de studie besteden aan de lage kant is. Het beveelt de opleiding aan de studietijd per beroepssituatie duidelijker te expliciteren. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

### **Standaard 7**

### **Duur**

*De opleiding voldoet aan wettelijke eisen met betrekking tot de omvang en de duur van het programma.*

#### *Bevindingen*

Het bachelorprogramma bestaat uit 16 beroepssituaties van 15 EC. De totale opleiding omvat daarmee 240 EC.

De Ad-programma's hebben een omvang van 120 EC, die gelijk zijn verdeeld over 8 beroepssituaties van 15 EC.

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

# Personeel

## Standaard 8      Personeelsbeleid

*De opleiding beschikt over een doeltreffend personeelsbeleid*

### *Bevindingen*

Het personeelsbeleid van de opleiding is vastgelegd in het *Integraal personeelplan, Stoas Hogeschool 2005-2009* en beschrijft op heldere wijze het loopbaanbeleid van de opleiding. Het loopbaanbeleid is erop gericht om de medewerkers vanaf het moment dat zij in dienst treden een omgeving te bieden waarin zij optimaal aan de missie en visie van de hogeschool kunnen bijdragen en zichzelf professioneel kunnen ontwikkelen. Het loopbaanbeleid beschrijft onder andere de onderwerpen: competentie management, deskundigheidsbevordering, mobiliteit, inwerkbeleid, beleid ten aanzien van bijzondere groepen en het beleid ten aanzien van functioneringsgesprekken.

Elke medewerker heeft periodiek een functioneringsgesprek met zijn teamleider. Tijdens de functioneringsgesprekken zijn de uitkomsten van het competentie management leidend. Instrumenten die hiervoor worden ingezet zijn: het competentieprofiel, de Reflector en de Workplace Big Five. Het panel heeft deze instrumenten ingezien en is van oordeel dat deze een zeer goede basis bieden om de ontwikkeling van de medewerkers in kaart te brengen en te volgen. Op basis hiervan kan ook worden besloten dat een docent bijvoorbeeld extra scholing nodig heeft of zich wil specialiseren.

Docenten melden in het gesprek met het panel dat er mogelijkheden zijn voor scholing en professionalisering. De opleiding organiseert driemaal per jaar een studiedag waarin een thema centraal staat. De verantwoordelijkheid voor individuele deskundigheidsbevordering ligt bij de docenten, aldus de opleiding. In het gesprek met het panel geven docenten aan dat het lastig is tijd te vinden voor individuele scholing. Het panel is van mening dat de opleiding hier op korte termijn aandacht voor moet hebben.

Verder kent de opleiding een specifiek aanname- en benoemingsbeleid. Het beleid bevat een aantal uitgangspunten met betrekking tot de gewenste ervaringen en competenties. Zo vraagt de opleiding: ervaring met het toepassen en ontwikkelen van vakdidactiek, ervaring in de groene onderwijssector, vakbekwaam met betrekking tot het 'groene vak' en in het bezit zijn van ten minste een bachelordiploma en een onderwijsbevoegdheid of pedagogisch-didactisch getuigschrift.

De tevredenheid van medewerkers wordt binnen de Stoas driejaarlijks gemeten via het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). De medewerkers hebben het werken bij Stoas Hogeschool met gemiddeld een 6,9 beoordeeld in het *MTO 2012*.



### *Overwegingen en conclusie*

Het panel stelt vast dat de opleiding beschikt over een adequaat personeelsbeleid. Daarnaast kent de opleiding een helder uitgewerkt functionerings- en beoordelingsbeleid. Docenten worden beoordeeld op basis van drie onderdelen: het competentieprofiel, Reflector en Workplace Big Five. Aan de hand van de uitkomsten worden afspraken met docenten gemaakt voor verbetering en/of scholing. Het panel stelt vast dat docenten zich bewust zijn van professionalisering, maar dat het lastig is om hier tijd voor te vinden. Het panel is van mening dat dit een belangrijk aandachtspunt voor de opleiding is. Het panel komt op basis van bovenstaande bevindingen en overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## **Standaard 9            Kwaliteit van het personeel**

*Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.*

### *Bevindingen*

Het panel heeft de cv's bestudeerd en stelt vast dat bij de opleiding 63 docenten werkzaam zijn. Van de 63 docenten heeft 62 procent een masterdiploma en 38 procent een bachelordiploma. Vier docenten volgen momenteel een promotietraject. De vooropleidingen van de docenten lopen uiteen: 25 procent met een groene vooropleiding en 56 procent met een vooropleiding in het domein van onderwijskunde, pedagogie en sociologie. Naast deze vaste docenten zet de opleiding gastdocenten en gastsprekers in.

Docenten hebben een sterke link met de beroepspraktijk. Bijna alle docenten hebben relevante en actuele werkervaring. Daarnaast zijn zij nauw bij de beroepspraktijk betrokken in hun rol als stagebegeleiders, het uitvoeren van projecten, het bijhouden van vakliteratuur en/of deelname aan netwerken. Het panel oordeelt positief over de mate waarin docenten kennis hebben van actuele ontwikkelingen in de beroepspraktijk.

Het panel stelt op basis van materiaalbestudering en gesprekken vast dat docenten nog onvoldoende kennis van en ervaring met onderzoek hebben. De opleiding wil de onderzoekslijn (zie standaard 2) sterker gaan neerzetten. Het panel is van mening dat dit een mooie gelegenheid is om docenten bij te scholen in onderzoeksvaardigheden. Een meer expliciete koppeling met het lectoraat zou hier ondersteuning in kunnen bieden (vergelijk standaard 2).

Studenten geven in het gesprek met het panel aan dat zij over het algemeen tevreden zijn met de kwaliteit van de docenten. Studenten zijn vooral tevreden over de inhoudelijke deskundigheid van de docenten. Over de didactische kwaliteiten hoorde het panel verschillende geluiden. Studenten signaleren een verschil in didactische kwaliteiten tussen docenten. Het panel vindt het van belang dat de opleiding hier aandacht voor heeft en dat er meer samenwerking van docenten gewenst is. Volgens de *NSE 2010 en 2011* zijn studenten tevreden over de didactische kwaliteiten van de docenten.

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel constateert dat de opleiding er in slaagt het onderwijs te laten verzorgen door een docententeam dat zowel vakinhoudelijk als organisatorisch en onderwijskundig voldoende is onderlegd om het onderwijs te verzorgen. Ruim zestig procent van de docenten heeft masterdiploma en ongeveer een kwart van de docenten heeft een groene opleiding gevolgd. De overige docenten zijn in staat de beroepspraktijk de opleiding binnen te halen door hun relevante en actuele werkervaring. Het panel oordeelt hierover positief. Het panel stelt ook vast dat kennis van en ervaring met onderzoek bij docenten aandacht behoeft. Hetzelfde geldt voor het verschil dat studenten tussen de didactische kwaliteiten van docenten ervaren. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## **Standaard 10      Kwantiteit van het personeel**

|  |
|--|
| <i>De omvang van het personeel is toereikend voor de realisatie van het programma.</i> |
|--|

### *Bevindingen*

Het docententeam bestaat uit 63 docenten met een omvang van 49 fte, exclusief onderwijsondersteuning. Voor het totaal aantal ingeschreven studenten komt de docent-studentratio op 1:16.

Studenten zijn positief over de bereikbaarheid van de docenten en over hun persoonlijke en informele benadering, zo blijkt uit het gesprek met het panel. Zij kunnen met vragen bij docenten terecht in de lessen en daar buiten ook per telefoon of e-mail.

Docenten geven in gesprek met het panel aan dat de werkdruk hoog is. Dat komt door de versnippering aan taken en de complexiteit van de instroom. Docenten verwachten wel dat de werkdruk zal afnemen op het moment de opleiding in 2013 verhuist naar haar nieuwe pand.

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel stelt vast dat de opleiding voldoende docenten inzet om de opleiding te verzorgen. Docenten zijn goed bereikbaar voor studenten. De werkdruk wordt door docenten als hoog ervaren. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

# Voorzieningen

## Standaard 11 Materiële voorzieningen

*De huisvesting en de materiële voorzieningen zijn toereikend voor de realisatie van het programma.*

### *Bevindingen*

De opleiding wordt vanaf september 2011 op de locatie in Wageningen verzorgd.

Oorspronkelijk was de opleiding gevestigd in Dronten en in Den Bosch. Met de overgang naar Wageningen, zijn die vestigingen gesloten. De huidige locatie is echter een tijdelijk onderkomen. Er wordt gebouwd aan een nieuw gebouw direct tegenover de campus van de universiteit van Wageningen.

Het panel heeft een rondleiding door het gebouw gehad. De opleiding beschikt over diverse lokalen, variërend van klein tot groot, welke zijn voorzien van onderwijsmiddelen zoals een beamer, flip-over en een digitaal lesbord. Daarnaast zijn er ook verschillende praktijklokalen, computerlokalen, overlegruimtes voor opdrachten en een kleine bibliotheek aanwezig.

Voor een deel van de voorzieningen maakt de opleiding gebruik van praktijklokalen van de universiteit van Wageningen. In deze setting werken studenten ook samen met studenten van de universiteit, wat door studenten als plezierig en uitdagend wordt ervaren. Ook maakt de opleiding gebruik van PTC+ (een landelijke praktijkschool met meerdere vestigingen, die beschikt over kapitaalsintensieve apparatuur op het gebied van land- en tuinbouwmechanisatie) en van enkele landbouw- mechanisatiebedrijven in de directe omgeving.

Uit de gesprekken met docenten en studenten blijkt dat de eigen bibliotheek een summier aantal boeken bevat. Het panel stelt vast dat de opleiding afspraken met de universiteit van Wageningen heeft gemaakt, waardoor studenten voldoende mogelijkheden hebben om aan boeken te komen. Studenten hebben op de opleiding voldoende beschikking tot digitale artikelen, aldus het panel. De elektronische leeromgeving, Blackboard, wordt door studenten positief beoordeeld.

### *Overwegingen en conclusie*

De huisvesting en materiële voorzieningen zijn naar het oordeel van het panel op orde. Het panel is van mening dat het huidige gebouw iets wat gedateerd is, maar dat de opleiding er goed in is geslaagd om voorzieningen aan te bieden die nodig zijn om het onderwijs adequaat te kunnen verzorgen. Tijdens een rondleiding heeft het panel hier uitgebreid kennis van kunnen nemen. Voor aanvullende voorzieningen maakt de opleiding gebruik van voorzieningen en praktijklokalen van de universiteit en andere organisaties.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## Standaard 12      Studiebegeleiding

*De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten.*

### *Bevindingen*

#### Studiebegeleiding

De studiebegeleiding wordt beschreven in *Stoas Hogeschool en studieloopbaanbegeleiding (2004)*. Het panel constateert dat studenten gedurende de gehele studie intensief worden begeleid. De opleiding maakt onderscheid tussen een inhoudelijke en persoonlijke begeleider. De inhoudelijke begeleider is één van de docenten verbonden aan de beroepssituatie. Hiervoor zijn elf uren per beroepssituatie beschikbaar. Voor de persoonlijke begeleiding krijgt de student een studieloopbaanbegeleider (slb'er) toegewezen. In het eerste jaar krijgt de studiebegeleider acht uren per student toegewezen voor persoonlijke begeleiding, in de studiejaar twee, drie en vier zijn dit vier uren per student per jaar.

De slb'er moet in de begeleiding de balans tussen de persoonlijke doelen van de student en de doelen van het opleidingsprogramma in het oog houden. Hiervoor voert de slb'er zowel individuele gesprekken als groepsgesprekken (intervisie) met de student. De slb'er voert jaarlijks vóór de zomer een gesprek met de student over het studieprogramma voor het volgende studiejaar. Tijdens dit gesprek maakt de student de keuze welke beroepssituaties hij wil gaan volgen en bij welke werkplekken hij stage wil gaan lopen.

Studenten zijn over het algemeen tevreden over de hoeveelheid begeleiding die zij ontvangen. Uit het onderzoek van het lectoraat 'Pedagogiek van de Beroepsvorming' van de Haagse Hogeschool komt naar voren dat de opleiding een krachtige loopbaanleeromgeving biedt. Studenten oordelen positief over de reflectiegesprekken en de deskundigheid van de slb'ers. Over de ingezette instrumenten als het reflectieverslag en het portfolio zijn studenten minder tevreden. Studenten vinden ook dat het aantal reflectieverslagen dat ze moeten maken hoog is.

Er zijn verschillende handleidingen voor de studieloopbaanbegeleiding opgesteld. Het panel heeft hiervan enkele voorbeelden bestudeerd, zoals de handleiding *Voltijd Propedeuse Studieloopbaanbegeleiding 2011/2012*. Het panel stelt vast dat dit een zeer helder document is, waarin er op gestructureerde wijze aandacht voor de ontwikkeling van de student is.

Het panel oordeelt positief over de studiebegeleiding. Studenten worden gedurende de gehele opleiding intensief begeleid. Dit geldt zowel voor de vakinhoudelijke als persoonlijke begeleiding binnen de opleiding. Uit de verschillende gesprekken komt naar voren dat de begeleiding bij het werkplekklaren echter minder intensief is. De begeleider van de opleiding en de begeleider van de werkplek hebben weinig contact. Daarnaast zitten er verschillen in de mate van begeleiding. Zo heeft de opleiding een aantal opleidings scholen (zie standaard 2), die veelvuldig met de opleiding samenwerken en weten aan welke competenties de student moet voldoen en op welke manier dit getoetst wordt. Voor scholen die minder frequent een

student van de opleiding begeleiden, is het erg zoeken naar hoe met de begeleiding en beoordeling om te gaan. De opleiding zou hier meer oog voor moeten hebben, aldus het panel. Deze begeleiders zouden bijvoorbeeld net als de begeleiders van de opleidingsscholen de trainingen in coaching en begeleiding moeten volgen.

De opleiding heeft een helder document voor studenten met een functiebeperking opgesteld. Dit document *Leraar, ook met een beperking – Toolbox* is een uitgebreide map met tips en tricks voor studenten en docenten. De tips zijn toegespitst op de verschillende beperkingen. Ook staan er praktische informatie als websites en telefoonnummers bij voor als studenten en/of docenten behoefte hebben aan meer informatie.

#### Informatievoorziening

Studenten ontvangen schriftelijk, via Blackboard en via het intranet voldoende informatie. Het intranet is sinds september 2011 vernieuwd, Blackboard wordt vernieuwd met ingang van september 2012. Zo worden studenten geïnformeerd over wijzigingen in het rooster via Blackboard, e-mail of telefoon. Inhoudelijke informatie over de beroepssituaties kunnen studenten ook op Blackboard vinden. Hoewel studenten in het algemeen tevreden zijn over de informatievoorziening, geven ze aan dat de informatie lastig te vinden is. Verder blijkt uit de gesprekken dat de hoeveelheid informatie die studenten ontvangen, zowel schriftelijk als via Blackboard, veel is. Het panel is van mening dat de opleiding de informatie beter kan kanaliseren en de hoeveelheid kan verminderen. Het panel constateert dat dit de aandacht van de opleiding heeft. Het verwacht dan ook dat dit op korte termijn is verbeterd.

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel is van oordeel dat de opleiding over een gedegen systeem van studiebegeleiding en informatievoorziening beschikt. Docenten en studenten oordelen hierover positief. Met name bij de studieloopbaanbegeleiding worden studenten intensief begeleid. Een punt van aandacht is de begeleiding bij het werkplekleren, het contact tussen de begeleiding op de werkplek en de begeleider van school is summier. Studenten zijn tevreden over de informatievoorziening in het algemeen, maar de hoeveelheid informatie is soms veel en kan beter gekanaliseerd kan worden. Door de aandacht die de opleiding voor dit probleem heeft, verwacht het panel dat dit op korte termijn is verbeterd. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## Kwaliteitszorg

### Standaard 13      Evaluatie resultaten

*De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.*

#### *Bevindingen*

De opleiding heeft haar kwaliteitszorgbeleid en alle procedures beschreven in het *Stoas Hogeschool Handboek kwaliteitszorg 2009-2012*. Het panel stelt vast dat de procedures uitgebreid zijn beschreven.

De projectgroep kwaliteitszorg schrijft tweejaarlijks een kwaliteitsrapportage voor het management, het zogenaamde *Periodiek verslag Kwaliteitszorg*. Het panel heeft deze rapportages ingezien en constateert dat verbetermaatregelen hierin zijn opgenomen. De rapportages besteden ook aandacht aan toetsbare streefdoelen en de ingezette evaluatie-instrumenten. Zo hanteert de opleiding bij een evaluatie met een vijfpuntsschaal de norm van ten minste 3,5 en voor een vierpuntsschaal ten minste een 3,0. Verder streeft de opleiding er naar dat studenten gemiddeld vier beroepssituaties per jaar halen. Voorbeelden van evaluatie-instrumenten die de opleiding inzet zijn: instroomonderzoek, studenttevredenheidsonderzoek, evaluaties beroepssituaties, alumni onderzoek, personeelsenquête en werkveldonderzoek.

Verder wordt jaarlijks het *Werkplan kwaliteitszorg* opgesteld. In het werkplan is een duidelijke planning opgenomen voor wanneer welke activiteit moet plaats vinden en wie hiervoor verantwoordelijk is. In dit werkplan zijn de uitkomsten van de evaluaties van de beroepssituaties verwerkt.

#### *Overwegingen en conclusies*

Het *Handboek kwaliteitszorg* beschrijft het kwaliteitszorgsysteem en de procedures op een adequate manier. Het panel stelt vast dat de opleiding gebruik maakt van streefcijfers en van voldoende evaluatie-instrumenten. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

### Standaard 14      Verbetermaatregelen

*De uitkomsten van deze evaluaties vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan realisatie van de streefdoelen.*

#### *Bevindingen*

Bij standaard 13 is beschreven dat de resultaten van alle onderzoeken en werkzaamheden worden weergegeven in het *Periodiek verslag Kwaliteitszorg*. Het periodiek verslag wordt eens per twee jaar opgesteld. In dit verslag worden de sterke en zwakke punten benoemd,

wordt weergegeven in welke mate eerdere aanbevelingen zijn gerealiseerd en worden aanbevelingen geformuleerd. Het rapport wordt aangeboden aan het management en besproken met de opleidingscommissie. Het panel heeft het *Periodiek verslag Kwaliteitszorg, 1 september 2008 – 31 augustus 2010* bestudeerd en stelt vast dat hierin op een heldere en kritische wijze is gekeken naar de resultaten en evaluaties. Ook de resultaten van de evaluaties van de beroepssituaties zijn op een heldere manier verwerkt in een verbeterplan.

Op basis van de materiaalbestudering en de gesprekken stelt het panel vast dat er wordt geëvalueerd en verbeterd, maar dat het reflecteren op de uitgevoerde verbeteracties meer aandacht behoeft. Docenten geven ook aan dat zij onvoldoende tijd vrij maken om met elkaar te evalueren. De opleiding herkent deze problematiek, zij heeft dit ook in de kritische reflectie beschreven. Om het kwaliteitszorgsysteem verder en structureel in de organisatie uit te rollen, heeft de opleiding vanaf januari 2012 hier een dagdeel extra formatie voor vrijgemaakt. Het panel vindt dit een positieve ontwikkeling.

In het document *Accreditatie Stoas Hogeschool: versie 2 – Waar heeft het toe geleid?* heeft de opleiding geschreven welke acties zij heeft ondernomen naar aanleiding van de opmerkingen in het vorige visitatierapport. Ook is opgenomen in hoeverre verbetering al is gerealiseerd. Voorbeelden van verbeteringen sinds de vorige visitatie zijn: de beroepscompetenties en leerinhouden zijn geijkt aan de Dublin descriptoren, er zijn extra ondersteunende lessen BE1 Communicatie en Analyse en instaptoetsen voor de talen en exacte vakken, de kennisbasis is verder uitgewerkt en geïmplementeerd en het Groene Consortium Opleiden in School is gevormd. De spreiding van de studielast is nog een verbeterpunt.

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel constateert dat de opleiding op heldere wijze verbeterplannen opstelt en dat er ook daadwerkelijk verbeteringen worden uitgevoerd. Het panel vindt dat de opleiding sinds de vorige visitatie in voldoende mate verbeteringen heeft doorgevoerd, maar dat de spreiding van de studielast nog verder dient te verbeteren. Het panel oordeelt dat de reflectie op de uitgevoerde verbeteracties meer aandacht zou mogen hebben. Hiermee wordt het kwaliteitszorgbeleid verder uitgerold in de organisatie. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## **Standaard 15      Betrokkenheid bij kwaliteitszorg**

*Bij de interne kwaliteitszorg zijn de opleidings- en examencommissie, medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.*

#### *Bevindingen*

Het panel stelt vast dat verschillende stakeholders, als: medewerkers, studenten, opleidingscommissie, alumni, afnemend beroepenveld en examencommissie bij de interne kwaliteitszorg van de opleiding zijn betrokken.

Medewerkers worden eenmaal per twee jaar bevraagd via het medewerkerstevredenheids-onderzoek. Hierin kunnen alle medewerkers hun mening geven over onder andere de leidinggevende, arbeidsvoorwaarden, personeelsbeleid en medezeggenschap. Daarnaast heeft een auditor jaarlijks overleg met vier docenten . Verder evalueren docenten naar aanleiding van de evaluaties van de beroepssituaties. Dit overleg vindt met studenten plaats.

De studenten worden regelmatig via studentenevaluaties en evaluaties van beroepssituaties bevraagd. Uit de gesprekken blijkt dat evaluatieresultaten niet altijd teruggekoppeld worden. Wel vinden studenten dat het goed mogelijk is om persoonlijke feedback over de opleiding te geven via een gesprek met de docent. Studenten worden verder via de opleidingscommissie, waar ook docenten zitting in hebben, betrokken bij de interne kwaliteitszorg. Het panel heeft notulen van de opleidingscommissie bestudeerd en stelt vast dat de opleidingscommissie regelmatig bijeen komt en dat uitkomsten van evaluaties en verbeteracties onderwerp van gesprek zijn. Hierover oordeelt het panel zeer positief.

Alumni worden periodiek bevraagd via een alumni-enquête. Tevens zijn er gesprekspanels met alumni en werkveldvertegenwoordigers.

Het afnemend beroepenveld is nauw betrokken bij de opleiding. Doordat studenten voortdurend stage lopen in de beroepspraktijk vindt er overleg plaats met het afnemend beroepenveld. Voor de opleidingsscholen is een speciaal evaluatieformulier ontwikkeld. Daarnaast is een deel van de docenten werkzaam in de beroepspraktijk waardoor zij reacties vanuit de beroepspraktijk meekrijgen. Tot slot wordt het werkveld bevraagd door de opleiding wanneer er wijzigingen in het opleidingsprogramma of de competenties zijn. Het panel oordeelt zeer positief over de intensieve wijze waarop het beroepenveld betrokken is bij de interne kwaliteitszorg van de opleiding.

De opleiding kent één examencommissie voor de bachelor en de Ad-programma's. De examencommissie bestaat in haar huidige vorm een jaar. Het panel stelt vast dat de inbedding van de wettelijke taken nog verder moet uitkristalliseren (vergelijk standaard 16).

#### *Overwegingen en conclusie*

Er zijn voldoende overlegvormen en evaluatiemomenten in de opleiding aanwezig. Alle belanghebbenden zijn daarmee zeer actief betrokken bij de interne kwaliteitszorg. Met name over de manier waarop docenten, studenten en het afnemend beroepenveld betrokken zijn bij de interne kwaliteitszorg is het panel zeer te spreken. Daarmee komt het panel op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **goed**.



## Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

### Standaard 16 Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

*De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing en toont aan dat de beoogde eindkwalificaties worden gerealiseerd.*

#### *Bevindingen*

##### Systeem van toetsing

De opleiding volgt een toetsbeleid waarin als uitgangspunten gelden: het assessen is lewewegonafhankelijk, de rol van assessor en begeleider/beoordelaar zijn binnen dezelfde beroepssituatie gescheiden en een assessment leidt tot het toekennen van studiepunten. De competenties worden op twee manieren getoetst: door schriftelijke kennistoetsen en door assessments. De eerste worden beoordeeld door de docent, de tweede door onafhankelijke assessoren, bij een aantal mede door externe assessoren.

De assessmentprocedure is vastgelegd in *Beoordelen en assessen Stoas Hogeschool*. De student levert voor het afrondende assessment voor de beroepssituatie een assessment-dossier (portfolio) in met daarin de beoordelingen van alle onderdelen of producten die in het assessmentplan zijn vermeld. Deze producten zijn beoordeeld door de begeleider/beoordelaar van Stoas of door de opdrachtgever/begeleider op de werkplek. De beoordelingsprocedure is voor studenten inzichtelijk weergegeven, waarbij per stap de gebruikte beoordelingsformulieren worden vermeld. Dit zijn heldere en overzichtelijke standaard formulieren. Deze bevatten expliciet ruimte voor schriftelijke feedback.

Voor iedere beroepssituatie is er een assessmentplan, dat is opgenomen in de beschrijving van de beroepssituatie. Deze is beschikbaar op Blackboard. Het panel stelt op basis van bestudering van een aantal assessmentplannen vast, dat helder is aangegeven welke onderdelen aan de orde komen in het assessment en op welke competenties deze betrekking hebben. Voorts worden de verlangde bewijsstukken vermeld, zoals een videoregistratie en verslag, een kennistoets of een schriftelijke verantwoording. Daarbij is vermeld welke bewijsstukken worden beschouwd als kenmerkend om aan te tonen dat de student competent is. De student kan daarvan gemotiveerd afwijken en alternatief bewijs aanleveren. De resultaten van de toetsen maken onderdeel uit van het assessmentdossier. Het gaat dan om kennistoetsen met open en gesloten vragen en om verslagen, rapporten, presentaties en zelfreflecties. Alle kennistoetsen moeten voldoende zijn voor de aanvraag van een assessment. Afgestudeerden bevestigen tegenover het panel dat alle onderdelen van de beroepssituatie behaald moeten zijn, voordat ze op mogen voor het assessment. Het panel heeft een aantal toetsen ingezien. Het is hier positief over. De kennis wordt goed getoetst, zowel naar inhoud als in toetstechnische zin. Het verband met de kennisbasis is geëxpliciteerd. Voor de beoordeling wordt gebruik gemaakt van duidelijke criteria en van een heldere cesuur. De assessmentformulieren worden goed gebruikt en laten zien dat de beoordeling op serieuze manier plaatsvindt, zij het dat een aantal formulieren niet consequent zijn ingevuld.

Uit gesprekken maakt het panel op dat feedback vooral mondeling geschiedt. Studenten vinden dat er een grote variatie is in toetsvormen per beroepssituatie. Over de beoordeling op de werkplek merken ze op, dat deze gebeurt door de werkplekbegeleider. Ze merken in de beoordeling wel verschil tussen de werkplekbegeleiders. Het panel vraagt aandacht voor de kwaliteitsborging van de beoordeling op de werkplek (vergelijk standaarden 2 en 12).

De opleiding borgt de kwaliteit van het beoordelen en assessen op een aantal manieren. Allereerst zijn de assessoren niet betrokken bij het onderwijs aan de student in de betreffende beroepssituatie. Binnen de beroepssituatie worden de schriftelijke kennistoetsen mede-gecheckt door collega's. De verantwoordelijke docent voor de beroepssituatie, de BS-coördinator, stelt de uiteindelijke toets samen na aanlevering van toetsvragen door de docenten. Binnen de BS-teams stemmen de docenten de beoordelingen en de interpretatie van beoordelingscriteria af. Bij de beoordeling van beroepssituaties BS8 en BS10 zijn co-assessoren uit het werkveld betrokken. Bij beroepssituatie 3 is de werkplekbegeleider mede-beoordelaar.

Tevens zijn er teamscholingen geweest over beoordelen en assessen.

De examencommissie is geïnstalleerd in het voorjaar van 2011 en heeft in 2012 een concept activiteitenplan gepresenteerd. De commissie meldt het panel dat zij haar taak om de kwaliteit van de toetsen te controleren nog niet heeft opgepakt. De plannen daarvoor zijn ook nog niet concreet, maar de commissie beseft dat zij deze taak moet opnemen. De toetsen worden wel door docenten onderling bekeken, maar de kwaliteitsbewaking is nog niet centraal belegd.

Volgens de *NSE 2010 en 2011* zijn studenten tevreden over de duidelijkheid van de beoordelingscriteria en over de aansluiting van de toetsing en beoordeling bij de inhoud van de opleiding. In 2010 vonden de studenten dat de resultaten niet tijdig bekend werden gemaakt, in 2011 wel. Uit eigen onderzoek van Stoas (Studieloopbaanbegeleiding Beoordeling Assessments, 2010) blijkt dat studenten onduidelijkheid ervaren in de uitvoering van de assessments, met name hoe zich daarop moeten voorbereiden. Ze vinden het ook lastig om de werkzaamheden op de werkplek te verbinden met de competenties. De gegeven feedback vinden ze zinvol.

#### Realisatie van de beoogde eindkwalificaties

De bachelorstudenten realiseren de beoogde eindkwalificaties door afronding van de beroepssituaties, die de competenties van de opleiding bevatten. Beroepssituatie 10 (Situaties rond persoonlijk functioneren) wordt beschouwd als afrondende beroepssituatie, samen met een van de keuze-beroepssituaties uit het laatste studiejaar. Er is geen sprake van 'eindwerk' in de gangbare zin.

Voor de AD Bloemsierkunst is beroepssituatie 21 de afronding. Hierin bereiden de studenten hun meesterproef, het afsluitende creatieve werkstuk, voor en verantwoorden hun aanpak. Voor de AD Onderwijsondersteuner is beroepssituatie 3 (Activerende didactiek) de afronding.

Met ingang van 1 september 2013 worden er in plaats van de 16 assessments drie summatieve assessments ingevoerd: voor de propedeuse, de hoofdfase en de afstudeerfase. Ook voor de afstudeerfase van de Ad-programma's komt er een afrondend

assessment. Per fase worden de niveaus bepaald, de aansluiting op de kennisbasis en de positie binnen de profielen (docent vmbo, docent mbo en kennismanager).

Het panel heeft 23 afstudeerproducten ingezien, waarvan 10 van de voltijdopleiding (waaronder 2 kopstudenten), 9 van de deeltijd, 3 van de AD Bloemsierkunst en 1 van de AD Onderwijsondersteuner. Voor de voltijd- en de deeltijdopleiding betrof het in alle gevallen de afrondende beroepssituatie BS10 en een andere beroepssituatie uit het vierde jaar, soms aangevuld met een beroepssituatie uit jaar 2. Daarnaast heeft het panel nog een viertal rapporten van beroepssituatie BS6 (Onderzoek- en adviessituaties in de groene sector) ingezien. Van de Ad-programma's betrof het de afrondende beroepssituatie BS21: de voorbereiding op en verantwoording van de meesterproef.

Het panel vindt dat de werkstukken van de afgestudeerde bachelorstudenten laten zien dat deze studenten het bachelorniveau realiseren. De werkstukken van de afrondende beroepssituaties BS10 zijn van voldoende kwaliteit. Het zijn goede en gedegen reflecties op het persoonlijk functioneren door de student, in veel gevallen onderbouwd met literatuur. Daarbij zij opgemerkt dat de koppeling van de reflecties met concrete werksituaties vaak ontbreekt. Werkstukken van beroepssituaties die betrekking hebben op leersituaties, zoals BS 4, 5 en 12, geven er blijk van dat de afgestudeerden op onderwijskundig en didactisch gebied voldoende toegerust zijn. Ook de onderzoeks- en adviesrapporten, zoals gemaakt in BS 6 en 16, zijn van voldoende tot goed niveau. Ze zijn systematisch opgezet en tonen een analytisch vermogen op hbo-niveau. De door de opleiding gegeven beoordelingen komen in het algemeen overeen met de beoordelingen van het panel. Het positieve beeld geldt voor de voltijdopleiding, inclusief de kop-opleiding, en de deeltijdopleiding.

Het panel stelt vast dat het eindniveau van de beide Ad-programma's voldoende wordt gerealiseerd. De beroepssituaties 21 en de meesterproef vindt het panel van voldoende niveau. De weergave en verantwoording van het creatieve, ontdekkende proces is voldoende en het leidt tot mooie creatieve producten. Het panel stelt wel vast dat Ad-studenten bij overeenkomstige beroepssituaties een duidelijk lager niveau behalen dan de bachelorstudenten. Een voorbeeld daarvan is BS 9: Ontwikkelingsituaties in het onderwijs/bedrijf. Het panel stelt vast dat de Ad-afgestudeerden voldoende zijn toegerust om op Ad-niveau te kunnen functioneren in het werkveld. Om door te stromen naar de bacheloropleiding lijkt een schakelprogramma nog nodig.

Het panel vindt, evenals afgestudeerden, dat de opleiding BS 10 wel erg centraal stelt als afronding van de studie, hoe belangrijk de reflectie op het persoonlijk functioneren ook is. De competenties om te kunnen functioneren in de beroepspraktijk blijken echter vooral uit de beroepssituaties op het gebied van didactiek en van onderzoek en advies. Een meer omlijnde plaats hiervan in het afstuderen lijkt het panel verstandig. Het pleit voor een meer integratieve afstudeerfase, die als een echte afronding van de studie kan gelden.

Afgestudeerden geven ook aan dat gemist te hebben. Uit het gesprek met het management komt naar voren dat dit de bedoeling is in het nieuwe curriculum.

Uit de *HBO-Monitor 2010 en 2011* blijkt dat zowel voltijd- als deeltijdstudenten tevreden zijn over de kwaliteit van de opleiding en dat zij voldoende zijn voorbereid op de arbeidsmarkt. Volgens de Kritische Reflectie laat eigen veldonderzoek van de opleiding zien, dat afgestudeerden die als docent werkzaam zijn en hun teamleiders en HR-managers vinden dat de afgestudeerden startbekwaam zijn als docent.

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel vindt dat de opleiding een duidelijk toetssysteem heeft, waarbij de competenties worden getoetst middels assessments als afsluiting van de beroepssituatie. Studenten kunnen op basis van een helder assessmentplan voor de beroepssituatie hun bewijs leveren om aan te tonen dat zij de competenties op niveau beheersen. Daarbij is het soort bewijs goed omschreven. Gemaakte kennistoetsen vormen een van die bewijzen. Het panel is tevreden over de kwaliteit van de toetsen en assessments en over de beoordelingscriteria en -formulieren die er voor worden gebruikt. Studenten vinden de toetsing en beoordeling ook inzichtelijk. De opleiding heeft aandacht voor de kwaliteitsborging binnen de beroepssituaties. Het is echter wel zaak dat de examencommissie haar wettelijke taken met spoed oppakt. Het proces van borging van de kwaliteit van de toetsing en beoordeling dient verder geformaliseerd te worden.

Het panel stelt vast dat de studenten van de bacheloropleiding de beoogde eindkwalificaties realiseren. De werkstukken zijn van hbo-niveau en de afgestudeerden zijn startbekwaam als docent. Het panel merkt op dat het eindniveau van de Ad-programma's voldoende is, maar dat het niet toereikend is voor een directe doorstroom naar de bacheloropleiding. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

### 3 Eindoordeel over de opleiding

*Oordelen op de standaarden*

Het visitatiepanel komt tot de volgende oordelen op de standaarden:

| Standaard   | Bachelor<br>voltijd | Bachelor<br>deeltijd | AD<br>bloem-<br>sierkunst | AD<br>onderwijs-<br>ondersteuner |
|---|---------------------|----------------------|---------------------------|----------------------------------|
| <i>Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties</i>                        | V                   | V                    | V                         | V                                |
| <i>Standaard 2 Oriëntatie van het programma</i>                     | V                   | V                    | V                         | V                                |
| <i>Standaard 3 Inhoud van het programma</i>                         | V                   | V                    | V                         | V                                |
| <i>Standaard 4 Vormgeving van het programma</i>                     | G                   | G                    | G                         | G                                |
| <i>Standaard 5 Instroom</i>   | G                   | G                    | V                         | V                                |
| <i>Standaard 6 Studeerbaarheid</i>                                  | V                   | V                    | V                         | V                                |
| <i>Standaard 7 Duur</i>   | V                   | V                    | V                         | V                                |
| <i>Standaard 8 Personeelsbeleid</i>                                 | V                   | V                    | V                         | V                                |
| <i>Standaard 9 Kwaliteit van het personeel</i>                      | V                   | V                    | V                         | V                                |
| <i>Standaard 10 Kwantiteit van het personeel</i>                    | V                   | V                    | V                         | V                                |
| <i>Standaard 11 Materiële voorzieningen</i>                         | V                   | V                    | V                         | V                                |
| <i>Standaard 12 Studiebegeleiding</i>                               | V                   | V                    | V                         | V                                |
| <i>Standaard 13 Evaluatie resultaten</i>                            | V                   | V                    | V                         | V                                |
| <i>Standaard 14 Verbetermaatregelen</i>                             | V                   | V                    | V                         | V                                |
| <i>Standaard 15 Betrokkenheid bij kwaliteitszorg</i>                | G                   | G                    | G                         | G                                |
| <i>Standaard 16 Toetsing en gerealiseerde<br/>eindkwalificaties</i> | V                   | V                    | V                         | V                                |

V = voldoende

G = goed

*Overwegingen en conclusie*

Gezien de beslisregels van de NVAO beoordeelt het visitatiepanel de kwaliteit van de bestaande hbo-bacheloropleiding Educatie en Kennismanagement Groene Sector van Stoas Hogeschool als **voldoende**.



## 4 Aanbevelingen

Het visitatiepanel oordeelt positief over de kwaliteit van de opleiding en van de zestien standaarden. Ter ondersteuning van verdere verbeteringen doet het panel de opleiding de onderstaande aanbevelingen.

### 1 *Eindkwalificaties*

Het panel adviseert de opleiding met voortvarendheid haar voornemen uit te voeren om een niveau-opbouw aan te brengen in haar competenties door de ontwikkeling van competentielijnen. (standaard 1)

### 2 *Onderwijsprogramma*

Het panel adviseert de opleiding deze competentielijnen te vertalen in een doorlopende lijn in het programma. Het adviseert de opleiding uitvoering te geven aan haar plannen voor de inrichting van het programma volgens drie niveaus en met een integrale afsluiting (standaard 3 en 16).

Het panel vraagt in het bijzonder aandacht voor een duidelijke accentuering van de onderzoekslijn in het programma. Het adviseert de lectoraten daarbij te betrekken (standaard 2).

### 3 *Werkplekieren*

Het panel adviseert de opleiding de kwaliteit van het werkplekieren en de begeleiding en beoordeling daarvan verder te borgen, in het bijzonder voor de werkplekken die niet betrokken zijn bij het Groene Consortium. (standaarden 2, 12 en 16)

### 4 *Ad-programma's*

Het panel adviseert de opleiding aandacht te besteden aan het uitstroomniveau van de Ad-programma's, in het bijzonder met betrekking tot de mogelijkheden voor doorstroom naar het bachelorprogramma. Het adviseert daarbij tevens het instroomniveau van de Ad-studenten te betrekken. (standaarden 5 en 16)

### 5 *Studielast*

Het panel adviseert de opleiding de gerealiseerde studielast nauwkeurig te analyseren en te bewaken. Het verdient aanbeveling de studielast per beroepssituatie duidelijker te expliciteren. (standaard 6)

### 6 *Personeel*

Het panel adviseert de opleiding om door middel van de functioneringsgesprekken duidelijker afspraken te maken met docenten over hun professionalisering. (standaard 8)

Het panel adviseert de opleiding de werkdruk van docenten nader te analyseren en te komen tot verdere maatregelen op dit gebied. (standaard 10)

7 *Kwaliteitsbewaking van de toetsing en beoordeling*

Het panel adviseert de opleiding de bestaande activiteiten op het gebied van de kwaliteitsbewaking van de toetsing en beoordeling verder uit te bouwen en te formaliseren. Het is zaak dat de examencommissie met spoed haar (nieuwe) wettelijke taken oppakt. (standaard 16)



## 5 Bijlagen



## Bijlage 1: Eindkwalificaties van de opleiding

### Stoas Hogeschool Competentiestandaard

#### **Karakteristiek Basiseenheid 1CA:**

Bachelor, AD Bloem, AD onderwijsondersteuner

Communiceren en analyseren zijn belangrijke basisvaardigheden voor mensen die werken in het onderwijs en andere (midden)kaderfuncties. In deze Basiseenheid wordt door aanbod van kennis, inzichten en een actieve training van vaardigheden, een brede basis gelegd voor het toekomstig functioneren van de student binnen de opleiding en later het beroep.

Het gaat hier om de vakgebieden: Nederlands, Engels, wiskunde, scheikunde, natuurkunde, biologie en basis onderzoeks- en rapportagevaardigheden. In de basiseenheid Communicatie en Analyse heeft de student de gelegenheid deficiënties in deze kennis en vaardigheden weg te werken.

De uitvoering van deze basiseenheid is niet gerelateerd aan werk- of stageplek en wordt afgerond met schriftelijke toetsen en/of opdrachten.

#### **Competenties:**

|  |
|--|
| <b>B1.1 Algemeen</b><br>Het op HBO startniveau beheersen van de onderstaande basiskennis en vaardigheden.  |
| <b>B1.2 Nederlands</b><br>De student kent de regels voor een correcte schriftelijke taalbeheersing en kan deze toepassen.  |
| <b>B1.3 Engels</b><br>De student kan volgens vooropgestelde taalkundige eisen in voldoende mate communiceren in het Engels.  |
| <b>B1.4 Wiskunde</b><br>De student beschikt over basis rekenvaardigheden en kan wiskundige basisbegrippen en -bewerkingen toepassen in reële contexten.  |
| <b>B1.5 Scheikunde</b><br>De student begrijpt scheikundige basisbegrippen en –bewerkingen kan dezetoepassen in een theoretische setting.   |
| <b>B1.6 Biologie</b><br>De student kent de basisbegrippen en basisprocessen uit de biologie en kan ze toepassen.   |
| <b>B1.7 Natuurkunde</b><br>De student kan natuurkundige basisbegrippen en –bewerkingen toepassen in reële contexten.   |
| <b>B1.8 Basis onderzoeks- en rapportagevaardigheden</b><br>De student kan gegevens verzamelen, ordenen, bewerken, analyseren en uit de resultaten conclusies trekken. De student kan hiervan een schriftelijke rapportage maken. |

**Karakteristiek Basiseenheid 1VAK:**

Bachelor, AD Bloem, AD onderwijsondersteuner

Een professional in een educatief beroep moet z'n mannetje staan binnen het vakgebied waarin hij opereert. Het kunnen uitvoeren van praktische handelingen uit het vakgebied en het beheersen van de bijbehorende theoretische basiskennis is een must. Daarbij hoort ook een gedegen kennis van de levende en dode materialen die in het betreffende vakgebied gebruikt worden.

Uitgangspunt van deze basiseenheid is het kunnen functioneren in het vakgebied op niveau 4. Als basis voor de inhoud wordt mede gebruik gemaakt van de competentiestandaarden beschreven in het CKS van het MBO.

**Competenties:****B1.9 Beheersen van praktische handelingen**

Bij het beheersen van praktische handelingen gaat het erom vakbekwaam te zijn in de uitvoering van werkzaamheden zodat in verschillende situaties professioneel gehandeld wordt.

**B1.10 Beheersen van theoretische achtergronden van basisvaardigheden**

Bij het beheersen van theoretische achtergronden van basisvaardigheden gaat het om kennis en inzicht van de theoretische basisprincipes zodat er professioneel gehandeld wordt bij de uitvoering van de werkzaamheden.

**B1.11 Materiaalkennis**

Bij materiaalkennis gaat het om het herkennen van levende en dode materialen zodat een breed scala aan productkennis aanwezig is waarmee een brede vakinzetbaarheid mogelijk wordt.

### **Karakteristiek Basiseenheid 2 VAK:**

Bachelor, AD Bloem

Een professional in een educatief beroep moet z'n mannetje staan binnen het vakgebied waarin hij opereert. Werkvoorbereiding, werkplanning, calculatie en inzet van de juiste materialen zijn belangrijke aspecten van het werk van de professional. Operationeel bedrijfsmanagement staat dan ook centraal.

Ondernemersvaardigheden worden in ieder bedrijf ingezet om de doelstellingen van het bedrijf te realiseren. Een goed geschreven ondernemingsplan verwoordt hoe mensen en middelen op operationeel niveau moeten worden ingezet, om de bedrijfsdoelstellingen te realiseren.

Naast het operationeel bedrijfsmanagement vormt ook het contact met klanten, toeleveranciers en personeel een onderdeel van deze basiseenheid.

### **Competenties:**

#### **B2.1 Opstellen van een ondernemingsplan**

Bij het opstellen van een ondernemingsplan gaat het om het vertalen van de visie van een ondernemer in een plan, waarbij op basis van een interne en externe sterkte/zwakte analyse rekening gehouden wordt met de fysieke en financiële mogelijkheden van het bedrijf zodat de doelstellingen van de ondernemer zo efficiënt mogelijk worden gerealiseerd.

#### **B2.2 Organiseren van activiteiten op bedrijfsniveau**

Bij het organiseren van activiteiten op bedrijfsniveau gaat het om het plannen op operationeel niveau van de inzet van mensen en middelen zodat de bedrijfsdoelstellingen gerealiseerd worden.

#### **B2.3 Herkennen en toepassen van materialen**

Bij herkennen en toepassen van materialen gaat het om de juiste materialen te kiezen in nieuwe situaties zodat er sprake is van verantwoord materiaalgebruik en vakbekwaam handelen.

**Karakteristiek Beroepssituatie 1:**

Bachelor, AD Bloem, AD onderwijsondersteuner

Binnen deze beroepssituatie staat het verwerven van nieuwe (vak)informatie en het overdragen van deze informatie aan anderen centraal. Werken in een educatief beroep met (groene) kennisoverdracht vereist een gedegen vakkennis, vakvaardigheid en vakervaring maar vooral ook een continue verbreding en verdieping daarvan, waardoor het mogelijk wordt om anderen op operationeel niveau aan te sturen.

**Competenties:****1.1 Verwerven vakinhoud**

Bij het verwerven van vakinhoud gaat het om het eigen maken van nieuwe informatie, vaardigheden en ervaringen binnen de vakrichting zodat op operationeel niveau het gedrag van anderen aangestuurd kan worden.

**1.2 Methodisch handelen**

Bij methodisch handelen gaat het erom een keuze te maken afgestemd op de situatie, doelgroep en beroepspraktijk zodat er een verantwoord product ontstaat binnen de kwaliteitseisen van de sector.

**1.3 Geschikt maken van informatie voor de doelgroep**

Bij geschikt maken van informatie voor de doelgroep gaat het om het afstemmen van informatie naar derden zodat nieuwe kennis voor de doelgroep toegankelijk en toepasbaar wordt.

### **Karakteristiek Beroepssituatie 2:**

Bachelor, AD Bloem, AD onderwijsondersteuner

Een praktische leersituatie is een leersituatie waarin een motorische handeling uit het groene vak wordt aangeleerd op een gestructureerde, docent gestuurde manier.

Om een praktische leersituatie te kunnen voorbereiden en uitvoeren dient een docent kennis te hebben van de leeromgeving, de groene beroepspraktijk, vakkennis en de te gebruiken didactische modellen. Daarnaast moet hij in staat zijn een praktische leersituatie te organiseren waarin de leerling zijn vakkennis en vakvaardigheid vergroot. De docent biedt ruimte aan de verschillen tussen leerlingen. De docent creëert een pedagogisch klimaat waarbij in een veilige en ordelijke omgeving geleerd wordt. Ook het opbouwen en onderhouden van contacten met leer- en werkbedrijven buiten de school behoren tot deze beroepssituatie.

### **Competenties:**

#### **2.1 Voorbereiden van een praktische leersituatie in het groene vak**

Bij het voorbereiden van een praktische leersituatie houdt de docent rekening met alle didactische, vakinhoudelijke en organisatorische aspecten zodat de gestelde leerdoelen bereikt kunnen worden, waaronder motorische vaardigheden.

#### **2.2 Uitvoeren van een praktische leersituatie in het groene vak**

Bij het uitvoeren van een praktische leersituatie organiseert en evalueert de docent het leren van de leerlingen. Bij het organiseren van het leren gaat het om het hanteren van een goed klassenmanagement, zoals de inrichting van het lokaal, gebruik van leermiddelen en het waarborgen van veiligheid, zodat vakkennis en –vaardigheden optimaal ingezet kunnen worden. Bij het evalueren van en reflecteren op een praktische leersituatie gaat het om het bewust maken van de essentie van het geleerde, zodat de leerlingen de betekenis van de praktische leersituatie inzien en deze vervolgens kunnen toepassen.

#### **2.3 Verzorgen van het pedagogisch klimaat in een praktische leersituatie**

Bij het verzorgen van het pedagogisch klimaat in een praktische leersituatie gaat het om het kunnen inzetten van verschillende rollen op het juiste moment, zodat een veilig leerklimaat ontstaat waarin regels en afspraken gelden en leren plaats vindt in een ordelijke omgeving.

#### **2.4 Opbouwen en onderhouden van contacten in de groene leer- en werkomgeving**

Bij het opbouwen en onderhouden van contacten met leer- en werkbedrijven in het groene vakgebied gaat het erom dat de docent zicht heeft op innovatieve ontwikkelingen en “best practices” van deze organisaties en bedrijven, zodat de docent in praktische leersituaties leerlingen inzicht in actuele, relevante vaardigheden en technieken in het vakgebied geeft.

### **Karakteristiek Beroepssituatie 3:**

Bachelor, AD onderwijsondersteuner

Bij een leersituatie met een activerende didactiek kan de docent een volledig didactisch concept voorbereiden, vanuit gedeelde sturing, waar de activiteit van de leerling voorop staat. Bij de voorbereiding van de les gebruikt de docent creatieve oplossingen om de leerling een uitdagende lesinhoud en leeromgeving te bieden. De docent houdt rekening met de mogelijkheden van de school, de les past binnen de visie van de school en de docent overlegt met anderen (directe collegae, leidinggevende en andere betrokkenen) over de te geven les.

De docent geeft bij het begin van de les aan wat het doel van de les is, geeft de geldende regels aan voor de les, de activiteit van de leerling, de manier waarop de leerling sturing krijgt en hoe de leerling beoordeeld wordt op het einde van de les. Ook wordt er teruggekeken naar het leerproces waarin de leerling gezeten heeft.

De docent heeft een totaal beeld van de les en van het verloop hiervan, weet op de juiste momenten de les te sturen, in te grijpen daar waar gewenst is en leerlingen bewust te laten zijn van hun eigen leerproces. De les kan op verschillende manieren worden vormgegeven: individuele opdrachten, groepsopdrachten en praktijklessen. Hierbij wordt de meest ideale omgeving gezocht: het lokaal, een praktijkruimte en/of een locatie buiten de school etc.

Daarnaast houdt de docent zich bezig met het evalueren van de resultaten, zowel van het product (de leerdoelen) als van het (leer)proces.

### **Competenties:**

|   |
|---|
| <p><b>3.1 Uitvoeren van activerende leersituaties</b></p> <p>Bij het uitvoeren van een activerende leersituatie organiseert de docent een leeromgeving vanuit gedeelde sturing en zowel binnen als buiten de school, zodat de leerling zich op een actieve manier kennis en vaardigheden eigen maakt en de leerling woorden kan geven aan zijn eigen leerproces.</p>  |
| <p><b>3.2 Ontwikkelen en uitvoeren van evaluatie-instrumenten gericht op product- en procesevaluatie</b></p> <p>Bij het ontwikkelen en uitvoeren van een evaluatie-instrument gericht op productevaluatie gaat het om het toetsen van de leerdoelen, zodat duidelijk wordt wat het leerresultaat is dat de leerlingen bereikt hebben. Bij het ontwikkelen en uitvoeren van een evaluatie-instrument gericht op procesevaluatie gaat het om het toetsen van het verloop van het onderwijs, zodat duidelijk wordt waar de docent op het gebied van onderwijs verzorgen staat.</p> |
| <p><b>3.3 Klassenmanagement</b></p> <p>Bij het klassenmanagement gaat het om het creëren van een gestructureerd leerklimaat vanuit gedeelde sturing waarin ruimte is voor verschillen tussen leerlingen en waar regels en afspraken gelden, zodat het leren plaatsvindt in een ordelijke en veilige omgeving.</p>   |
| <p><b>3.4 Begeleiden van leerlingen in activerende leersituaties</b></p> <p>Bij het begeleiden van leerlingen in activerende leersituaties gaat het er om een leersituatie te organiseren waarin de leerlingen zowel zelfstandig als samen leren, zodat de leerlingen actief met hun eigen leerproces bezig zijn.</p>   |



#### **Karakteristiek Beroepssituatie 4:**

Bachelor

De inzichten in leerprocessen en de rollen en taken van een docent veranderen. Van traditionele 'kennisoverdrager' verschuift de rol van docent naar begeleider en coach. Naast het geven van een 'traditionele klassikale les' bevindt de docent zich nu deels of soms zelfs compleet in werksituaties waarin hij te maken heeft met zelfstandig leren, werkpleklernen, projectgestuurd onderwijs en natuurlijk leren. Dit vereist specifieke kennis en eigenschappen. Om leerlingen zelfstandig te laten leren dient een docent een leeromgeving te kunnen organiseren waarin dat kan plaatsvinden. Leerlingen dienen in die omgeving zelfstandig, op hun eigen niveau en werkwijze te kunnen werken en dienen daarbij het beoogde einddoel duidelijk voor ogen te hebben. De begeleidende docent zoekt de balans tussen loslaten en sturen, begeleidt leerlingen in hun leerproces en lost samen met de leerlingen eventuele (groeps)problemen op. Dit alles vergt van de docent een flexibele, open houding waarbij vooraf vastgestelde uitkomsten van het leerproces niet altijd aan de orde zijn. De nieuwe docent moet op vormen van nieuw leren kritisch kunnen reflecteren en daar verantwoorde keuzes in kunnen maken.

#### **Competenties:**

##### **4.1 Vorm en inhoud geven aan nieuwe vormen van leren**

Bij het vorm en inhoud geven aan nieuwe vormen van leren gaat het er om dit leren te verklaren vanuit leerpsychologisch uitgangspunt en de hiervan afgeleide didactische concepten en modellen te kunnen inzetten in onderwijsleersituaties zodat gemaakte keuzes en de consequenties ervan voor het inrichten van een concrete leeromgeving kunnen worden verantwoord.

##### **4.2 Signaleren en begeleiden van leervaardigheden**

Bij het signaleren van leervaardigheden gaat het erom dat de docent een groep zelfstandig lerende leerlingen gericht observeert en van daaruit inspeelt op de verschillen in leervaardigheden van leerlingen, zodat de leerlingen optimaal ondersteund worden in hun leerproces.

##### **4.3 Balans kunnen vinden tussen het sturen en laten gaan van leerlingen**

Bij het kunnen vinden van de balans tussen het sturen en laten gaan van de leerlingen kan de docent de leerlingen faciliteren, stimuleren en motiveren om zelf verantwoordelijk voor het leerproces te zijn, zodat de leerlingen actief hun eigen leerproces ter hand nemen. De docent stemt zijn begeleiding af op de behoefte van de leerlingen. Dit betekent dat de docent het onderwijsproces deels over kan laten aan factoren die hij niet zelf in de hand heeft.

##### **4.4 Leerlingen zelfverantwoordelijk laten leren**

Bij het zelfverantwoordelijk laten leren gaat het om het creëren van leersituaties (sfeer, organisatie, opdrachten, etc.) en het geven van duidelijkheid over de eisen aan proces en/of product, zodat de leerlingen in eigen tempo, op eigen niveau en op eigen wijze kunnen leren zonder dat de docent het overzicht kwijtraakt.

### **Karakteristiek Beroepssituatie 5:**

Bachelor, AD onderwijsondersteuner

Het begeleiden van leerlingen vindt plaats binnen twee hoofdgebieden: sociaal-emotionele begeleiding en keuzebegeleiding. Om sociaal-emotionele begeleiding te kunnen geven dient een docent onder andere

kennis te hebben van de ontwikkeling die een adolescent doormaakt, gespreksvaardig te zijn en een vertrouwensband te kunnen opbouwen. Tegelijk moet hij duidelijke grenzen kunnen stellen en een professionele afstand kunnen bewaren. Daarnaast dient de docent model te staan daar waar het gaat over een open en respectvolle houding ten opzichte van culturele verschillen.

### **Competenties:**

|   |
|---|
| <p><b>5.1 Herkennen van gedrag van leerlingen</b></p> <p>Bij het herkennen van gedrag van leerlingen gaat het om het signaleren en analyseren van gedrag, behorend bij de adolescent, zodat de begeleiding kan worden afgestemd op de ontwikkeling en behoeften van deze doelgroep.</p>   |
| <p><b>5.2 Voeren van begeleidingsgesprekken met leerlingen</b></p> <p>Bij het voeren van begeleidingsgesprekken met leerlingen gaat het om het juist afstemmen van de verbale- en non-verbale communicatie op de leerling én om het afstemmen van informatie op verschillende betrokkenen, zodat de leerling mogelijkheden ontdekt om zelf sturing te geven aan situaties.</p>  |
| <p><b>5.3 Aannemen van een professionele houding bij het begeleiden van leerlingen</b></p> <p>Bij het aannemen van een professionele houding bij het begeleiden van leerlingen gaat het om het opbouwen en onderhouden van een vertrouwensband met de leerling waarin de docent zijn eigen grenzen stelt (zelfreflectie), zodat hij op een veilige en verantwoorde wijze de leerling kan begeleiden.</p>  |
| <p><b>5.4 Aannemen van een open en respectvolle houding bij culturele verschillen.</b></p> <p>Bij het aannemen van een open en respectvolle houding van culturele verschillen gaat het om bewustwording en bewustzijn van eigen waarden, normen en (voor)oordelen ten aanzien van culturele verschillen zodat de docent in staat is leerlingen van elke culturele afkomst op een veilige en respectvolle wijze te laten leren en samenwerken.</p> |
| <p><b>5.5 Begeleiden van leerlingen in het maken van keuzes binnen het leerproces</b></p> <p>Bij het begeleiden van leerlingen in het maken van keuzes binnen het leerproces gaat het om het adviseren van leerlingen in relatie tot het curriculum, vakgebied en bedrijfsleven zodat leerlingen bekwaam worden in het bewust maken van keuzes die passen bij hun mogelijkheden en interesse.</p>   |

### **Karakteristiek Beroepssituatie 6:**

Bachelor

Onderzoeken en adviseren zijn belangrijke vaardigheden voor mensen die werken in een 'groen' educatief beroep. Onderzoeksvaardigheden kunnen bij uiteenlopende situaties worden ingezet om te komen tot een objectief en afgewogen oordeel en/of advies.

Een groene onderwijsakte geeft bevoegdheid voor de 'aan het groen verwante' vakken binnen het VMBO zoals biologie, natuurkunde en scheikunde. Daarom richten we ons binnen deze beroepssituatie op onderzoek en advies in complexe vakrelevante situaties binnen de groene sector. De natuurwetenschappelijke basis van het vakgebied staat daarbij centraal. Het gaat hierbij om kennis en vaardigheden op het gebied van bijvoorbeeld ecologie, fysiologie, celbiologie en gedrag.

De professional in een educatief (groen) beroep is uiteraard in staat relevante (natuurwetenschappelijke) vakliteratuur daarbij te gebruiken en zijn onderzoeksresultaten te verwerken.

### **Competenties:**

|  |
|--|
| <p><b>6.1 Vaststellen en definiëren van een probleemstelling of hypothese</b></p> <p>Bij het vaststellen en definiëren van een probleemstelling of hypothese gaat het om het nauwkeurig en eenduidig omschrijven van een probleem of hypothese, zodat een goede afbakening ontstaat van waaruit een logische, gerichte aanpak van het onderzoek mogelijk is.</p>                                   |
| <p><b>6.2 Opzetten van een onderzoeksvoorstel</b></p> <p>Bij het opzetten van een onderzoeksvoorstel gaat het om het correct, gestructureerd en volledig aangeven van de onderzoeks aanpak zodat langs een methodische weg een vakrelevant vraagstuk of hypothese kan worden onderzocht.</p>   |
| <p><b>6.3 Analyseren en vertalen van natuurwetenschappelijke vakliteratuur</b></p> <p>Bij het analyseren en vertalen van natuurwetenschappelijke vakliteratuur gaat het om de juiste bronnen te vinden, te analyseren en te gebruiken zodat de specifieke theoretische kennis vertaald wordt en ingezet kan worden bij vakgerelateerde vraagstukken.</p>   |
| <p><b>6.4 Uitvoeren van praktisch onderzoek</b></p> <p>Bij het uitvoeren van praktisch onderzoek gaat het om het inzetten en toepassen van de juiste onderzoeksmiddelen en -methoden, zodat men komt tot verantwoorde onderzoeksresultaten.</p>  |
| <p><b>6.5 Vertalen van onderzoeksresultaten naar praktische oplossingen voor de praktijk</b></p> <p>Bij het vertalen van onderzoeksresultaten naar praktische oplossingen voor de praktijk gaat het er om dat onderzoeksresultaten in een reële situatie probleemoplossingsgericht toegepast kunnen worden en functioneel gecommuniceerd kunnen worden met de opdrachtgever en/of doelgroepen.</p> |
| <p><b>6.6 Het verwerven van natuurwetenschappelijk inzicht</b></p> <p>Bij het verwerven van natuurwetenschappelijk inzicht gaat het om voldoende kennis en inzicht in de natuurwetenschappen zodat de student in staat is om nieuwe ontwikkelingen in de groene sector en natuurwetenschappen te volgen en vakgerelateerde vraagstukken op te lossen.</p>  |

### **Karakteristiek Beroepssituatie 7:**

Bachelor, AD onderwijsondersteuner

Werken als kennismanager in een bedrijfsmatige of educatieve setting betekent werken binnen een steeds veranderende omgeving. Dit continue 'spel der veranderingen' stelt hoge eisen aan de organisatietalenten en de wil tot samenwerken van de medewerkers. Het kunnen organiseren van werksituaties voor zichzelf en/of een team (al dan niet projectmatig) vereist betrokkenheid, motivatie, communicatieve vaardigheden en vaak een dosis creativiteit. Samenwerken betekent teamwerk: collega's die elkaars rol accepteren, gebruik maken van elkaars expertise, zich houden aan afspraken (arbeidsethiek) en elkaar ondersteunen en stimuleren zodat er een gemeenschappelijk gedragen product of dienst wordt opgeleverd op het met elkaar afgesproken moment.

### **Competenties:**

|  |
|--|
| <p><b>7.1 Kunnen organiseren van werksituaties</b></p> <p>Bij het organiseren van werksituaties gaat het om het maken van een plan en het bewaken van de voortgang hiervan zodat op een effectieve wijze benodigde acties worden uitgevoerd, op het juiste moment door de juiste mensen om de gestelde resultaten te behalen.</p>        |
| <p><b>7.2 Uitstralen van betrokkenheid en motivatie (samenwerken)</b></p> <p>Bij het uitstralen van betrokkenheid en motivatie gaat het om het belang van de samenwerking, het belang van de collegae voorop te stellen en het tonen van inzet zodat collegae gestimuleerd worden om samen met jou de doelen te bereiken.</p>            |
| <p><b>7.3 Omgaan met regels en afspraken</b></p> <p>Bij het omgaan met regels en afspraken gaat het om de bereidheid om zich aan regels en afspraken te houden en deze uit te dragen zodat de samenwerking en het vertrouwen binnen de werkomgeving wordt gestimuleerd.</p>  |
| <p><b>7.4 Creatief kunnen zijn in het vinden van oplossingen</b></p> <p>Bij het creatief kunnen zijn in het vinden van oplossingen gaat het om het vinden van oplossingen die meer of minder standaard van aard kunnen zijn zodat daarmee de gestelde doelen kunnen worden bereikt.</p>  |
| <p><b>7.5 Kunnen communiceren en samenwerken</b></p> <p>Bij communiceren en samenwerken gaat het om het inleven in andermans situatie, het respectvol met elkaar omgaan en het draagvlak creëren voor eigen ideeën zodat een werksfeer ontstaat waarbij ieder naar eigen vermogen een effectieve bijdrage levert aan het werkproces.</p> |
| <p><b>7.6 Verwerken en presenteren van informatie</b></p> <p>Bij het verwerken en presenteren van informatie gaat het om het verzamelen, op waarde schatten, systematisch ordenen en verantwoord analyseren van gegevens zodat ze inzichtelijk en bruikbaar zijn voor de opdrachtgever c.q. doelgroep.</p>                               |

### **Karakteristiek Beroepssituatie 8:**

Bachelor, AD Bloem

Een professional in de groene vakrichting moet in staat zijn om zijn verworven kennis en ervaring te delen en uit te wisselen met gelijkwaardige gesprekspartners binnen de sector. De leergierige professional is voortdurend op zoek naar nieuwe inzichten, trends en ontwikkelingen maakt deze zich snel eigen, weet ze op hun waarde te schatten en weet ze waar nodig toe te passen.

### **Competenties:**

#### **8.1 Verdiepen vakrichting**

Bij verdiepen vakrichting gaat het om het kunnen toepassen van eerder opgedane en actuele kennis, inzichten en ervaringen, en het leggen van verbanden hiertussen zodat men professioneel inzetbaar wordt.

#### **8.2 Verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector.**

Bij verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector gaat het om het verzamelen van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector en deze op een zodanige manier interpreteren en toepassen dat men zich als professional in de sector kan bewegen.

#### **8.3 Participeren in netwerken**

Bij participeren in netwerken gaat het om met collega's en deskundigen informatie uit te wisselen uit het vakgebied, waardoor enerzijds informatie verkregen wordt van de diverse actoren en organisaties en anderzijds opdrachten worden verworven, zodat effectief actuele informatie en nieuwe ontwikkelingen verkregen worden.

**Karakteristiek Beroepssituatie 8GZO:**

Een professional in de groene vakrichting moet in staat zijn om zijn verworven kennis en ervaring te delen en uit te wisselen met gelijkwaardige gesprekspartners binnen de sector. De leergierige professional is voortdurend op zoek naar nieuwe inzichten, trends en ontwikkelingen maakt deze zich snel eigen, weet ze op hun waarde te schatten en weet ze waar nodig toe te passen.

**Competenties:**

|  |
|--|
| <p><b>8.4 Ontwikkelen van algemene arbeidscompetenties van leerlingen of medewerkers met het groene vak als middel.</b></p> <p>Bij het ontwikkelen van algemene arbeidscompetenties van leerlingen en medewerkers met het groene vak als middel gaat het om gerichte inzet van het groene vak en vakhandelingen in bedrijf en opleiding zodat de leerling of medewerker daarmee zijn algemene arbeidscompetenties verbetert.</p> |
| <p><b>8.5 Verbreden groene vakrichtingen</b></p> <p>Bij het verbreden groene vakrichtingen gaat het om het bekwaam maken in onbekende groene vakgebieden op het gebied van uitvoerend werk en inzet van personeel zodat een brede inzetbaarheid in zowel beroepsoriënterend als beroepsvormend opleiden mogelijk is.</p>   |
| <p><b>8.6 Verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de groene sector.</b></p> <p>Bij het verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de groene sector gaat het om het volgen van ontwikkelingen en deze te vertalen naar de eigen werksituatie zodat het opleiden aansluit bij de actuele ontwikkelingen in de brede groene sector.</p>  |
| <p><b>8.3 Participeren in netwerken</b></p> <p>Bij participeren in netwerken gaat het om met collega's en deskundigen informatie uit te wisselen uit het vakgebied, waardoor inzicht verkregen wordt in de belangen en gevoeligheden van de diverse actoren en organisaties, zodat effectief informatie verkregen wordt.</p>   |

### **Karakteristiek Beroepssituatie 9:**

Bachelor

Ontwikkelen is onlosmakelijk verbonden met het werken in een educatieve setting. Het 'ontwikkelen' kan daarbij vele vormen aannemen: ontwikkelen van 'leermateriaal', ontwikkelen van de invoering van een onderwijsvernieuwing maar ook het ontwikkelen van een vernieuwing binnen een bedrijf of bedrijfstak kan aan de orde zijn. Welk type ontwikkelsituatie je ook bekijkt, deze zullen vaak worden ondersteund door een 'leertraject' waarbij betrokkenen worden opgeleid. Daarbij is sprake van minimaal 2 doelgroepen: de 'lerenden' en hun begeleiders.

Deelnemen aan of projectleider zijn van een ontwikkelproject vergt het vermogen om planmatig te werken. Om daarbij relevant en actueel te zijn dient 'de ontwikkelaar' kennis te hebben van en te kunnen inspelen op zaken die op dat moment in het beroepsveld spelen. Uiteraard vergt het werken als ontwikkelaar een uitstekende schrijf- en uitdrukingsvaardigheid afgestemd op de doelgroep. Creativiteit komt om de hoek kijken op het moment dat er ontwerpen worden gemaakt en naar oplossingen moet worden gezocht. Het moeilijkste deel van het ontwikkeltraject is wellicht het implementeren van het product en/of de verandering. Hier zal de ontwikkelaar gedurende het gehele ontwikkelproces zich van bewust en actief mee bezig moeten zijn.

#### **Competenties:**

##### **9.1 Planmatig ontwerpen**

Bij planmatig ontwerpen gaat het om het op basis van een ontwerpstrategie plannen, faseren en uitvoeren van activiteiten in de ontwikkeling van een leertraject in relatie tot de beschikbare tijd en middelen, zodat er een goed geordend en logisch leertraject wordt opgeleverd.

##### **9.2 Inspelen op ontwikkeling in onderwijs en / of beroep**

Bij het inspelen op ontwikkelingen in onderwijs en beroep gaat het om het kunnen maken van een vertaalslag van relevante ontwikkelingen in vak, beroep en didactiek naar het leertraject zodat actuele ontwikkelingen functioneel vertaald worden naar de beroepspraktijk.

##### **9.3 Doelgroepgericht schrijven**

Bij het doelgroepgericht schrijven gaat het erom producten in het leertraject te ontwikkelen die qua inhoud, structuur en taalgebruik zijn afgestemd op de doelgroep, zodat het product als aantrekkelijk en functioneel wordt ervaren.

##### **9.4 Creativiteit**

Bij het inzetten van creativiteit bij het ontwikkelen van leertrajecten gaat het er om geen genoegen te nemen met standaardoplossingen, maar altijd net even verder te kijken, zonder de haalbaarheid uit het oog te verliezen, zodat het beste alternatief kan worden achterhaald.

##### **9.5 Het creëren van draagvlak**

Bij creëren van draagvlak voor een innovatief leertraject gaat het er om dat er rekening wordt gehouden met de meningen, wensen en behoeften van alle mensen die met het leertraject te maken krijgen, zodat zij dit ondersteunen en hiermee uit de voeten kunnen.

### **Karakteristiek Beroepssituatie 10:**

Bachelor

Werken als professioneel docent (of kennismanager) vereist eigenschappen als inzet en initiatief. De professional moet zicht hebben op zowel het micro-, meso- als macroniveau van zijn werkomgeving. Gebaseerd daarop moet hij zich continu blijven ontwikkelen op vak- en persoonlijk gebied en dient hij zonedig zijn functioneren daarop aan te passen.

Hij moet verantwoord kunnen omgaan met beroepsdilemma's, rekening houdend met morele waarden en gebaseerd op een breed mensbeeld. Communicatie met alle lagen van de werkorganisatie is standaard onderdeel van de professie, leiding geven en delegeren van werkzaamheden kunnen daar ook bij horen.

Een brede inzetbaarheid, veranderingsbereidheid en het kunnen omgaan met eigen werkdruk zijn onontbeerlijk in de professionele uitoefening van het vak docent of kennismanager.

### **Competenties:**

|  |
|--|
| <b>10.1 Pro-actief kunnen handelen (inzet, initiatief)</b><br>Bij het pro-actief handelen gaat het er om, om in samenwerking met anderen initiatief te nemen zodat de gezamenlijke doelen worden gerealiseerd.   |
| <b>10.2 Communiceren met collega's en directie</b><br>Bij het communiceren met collega's en directie gaat het om het voeren van tweegesprekken en het deelnemen aan besprekingen zodat inzichten helder worden, slecht nieuws bespreekbaar is, conflicten worden beheerst en een vertrouwensband wordt opgebouwd.  |
| <b>10.3 Kunnen leiding geven en delegeren</b><br>Bij leiding geven en delegeren gaat het erom om richting en sturing aan een groep of een organisatie te geven, samenwerking te stimuleren en te handhaven en eigen verantwoordelijkheden toedelen aan de juiste personen zodat het beoogde doel wordt bereikt.  |
| <b>10.4 Zichzelf kunnen ontwikkelen op persoonlijk en vakgebied</b><br>Bij het zichzelf ontwikkelen op persoonlijk en vakgebied gaat het om het zich eigen maken van nieuwe ontwikkelingen en om het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden en attitudes zodat men in staat is tot zelfregulatie, en toenemende brede inzetbaarheid in de organisatie.  |
| <b>10.5 Het kunnen omgaan met werkdruk</b><br>Bij het kunnen omgaan met werkdruk gaat het om het goed inschatten van werkbelasting, werk los kunnen laten, omgaan met tegenslagen, aandacht over werk verdelen, eigen grenzen kennen, tijdig knelpunten signaleren en actie ondernemen om ze op te lossen zodat een balans ontstaat tussen nieuwe en reguliere taken, een balans tussen beschikbare tijd en kwaliteit van werk, een balans tussen zich wel en niet verantwoordelijk voelen voor werkzaamheden, een balans tussen aandacht verdelen over meerdere taken en focussen op één activiteit, die werkbare situaties oplevert. |
| <b>10.6 Verantwoord kunnen omgaan met beroepsdilemma's</b><br>Bij het verantwoord kunnen omgaan met beroepsdilemma's gaat het om het maken van morele keuzen op basis van een breed mensbeeld zodat er een bewuste, afgewogen keuze wordt gemaakt die rekening houdt met de maatschappelijke en/of persoonlijke context van betrokkenen.   |



### **Karakteristiek Beroepssituatie 11:**

Keuze Bachelor

Beoordelen en leren zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De manier van beoordelen heeft invloed op het leergedrag van de kandidaat. Daarom is het van belang veel aandacht te besteden aan de inrichting van beoordelingssituaties en de manier van beoordelen. Beoordelen kan worden ingezet om te bepalen wat er nog geleerd moet worden en/of kan worden ingezet om de kandidaat te kwalificeren. Uitgangspunt is de gekozen visie op onderwijs. Om aan te kunnen sluiten op de gekozen visie is het noodzakelijk competenties te verwerven die je in staat stellen de juiste keuzes te maken ten aanzien van beoordelingsmethoden.

Binnen het VMBO en het MBO neemt het authentiek beoordelen steeds meer een belangrijke plaats in. De beoordelaar kan een assessment/authentieke beoordeling ontwikkelen, afnemen en evalueren met relevante beoordelingsmethoden. Vervolgens moet de beoordelaar/assessor op basis van het eindresultaat en het proces een gefundeerd oordeel kunnen geven over de competenties van de kandidaat.

Na het beoordelen worden zowel kandidaten als opdrachtgevers op de juiste wijze van feedback voorzien, zodat de kwaliteit van het leerproces van kandidaat en organisatie kunnen verbeteren.

#### **Competenties:**

|   |
|---|
| <b>11.1 Beoordelingsinstrument ontwerpen</b><br>Bij het ontwerpen van een beoordelingsinstrument gaat het om het creëren van een beoordelingsinstrument voor een recente en authentieke leersituatie, zodat product en proces van deze leersituatie aan vooraf vastgestelde kwaliteitseisen kunnen worden getoetst.                                       |
| <b>11.2 Kiezen van een beoordelingsmethode</b><br>Bij het kiezen van een beoordelingsmethode gaat het om het kiezen en verantwoorden van een efficiënte beoordelingsmethode die past bij de situatie (het leerproces), zodat er een goede aansluiting is tussen de visie op leren, de onderwijsdoelen en de instrumenten.                                 |
| <b>11.3 Beoordelingsstandaarden hanteren</b><br>Bij het hanteren van beoordelingsstandaarden gaat het om het op de juiste wijze afleiden van indicatoren, zodat een valide beoordelingsresultaat het gevolg is.   |
| <b>11.4 Beoordelingssituaties organiseren</b><br>Bij het organiseren van beoordelingssituaties gaat het om het plannen van een heldere procedure bij de beoordelings situatie, zodat de kandidaat en de beoordelaar optimaal in staat zijn de beoordeling uit te voeren, en het resultaat toegankelijk is voor externe kwaliteitsbeoordeling.             |
| <b>11.5 Uitvoeren van verschillende beoordelingsmethoden</b><br>Bij het uitvoeren van verschillende beoordelingsmethoden gaat het om het in real life kunnen hanteren van moderne beoordelingsmethoden (observatie, criterium gericht interview, portfoliobeoordeling, ict, e.a.) zodat leerprocessen in nieuwe onderwijsvormen kunnen worden beoordeeld. |
| <b>11.6 Evalueren van beoordelingsresultaten</b><br>Bij het evalueren van beoordelingsresultaten gaat het om het geven van feedback aan de kandidaat enerzijds en aan de opdrachtgever anderzijds zodat perspectief wordt geboden op kwaliteitsverbetering van het leerproces van de kandidaat en van de organisatie.                                     |

### **Karakteristiek Beroepssituatie 12:**

Keuze Bachelor en AD onderwijsondersteuner

Werken als docent in het leerwegondersteunend- of praktijkonderwijs betekent werken met leerlingen die leer- en/of gedragsproblemen kunnen vertonen. Aanvullend aan de 'normale' docentvaardigheden stelt deze doelgroep specifieke eisen aan de begeleidend docent. Het bewust didactisch en pedagogisch handelen om deze leerlingen ruimte en structuur te bieden staat in deze beroepssituatie centraal. Daarbij is ook het vermogen om te kunnen omgaan met emotionele- en conflictsituaties en het vermogen om daarbij je eigen gedrag te relativeren van belang.

De docent raadpleegt of adviseert zijn collega's daarbij en stelt zo nodig een (beperkt) handlingsplan op.

### **Competenties:**

|  |
|--|
| <p><b>12.1 Didactisch handelen met betrekking tot zorgleerlingen</b></p> <p>Bij didactisch handelen met betrekking tot zorgleerlingen gaat het om het door de docent aanzetten tot leren zodat de leerling op zijn of haar niveau en op een bij de leerling passende wijze zich de kennis en vaardigheden eigen kan maken.</p>   |
| <p><b>12.2 Pedagogisch omgaan met emotionele- en conflictsituaties</b></p> <p>Bij pedagogisch omgaan met emotionele- en conflictsituaties gaat het om het door de docent terugbrengen van een emotionele- of conflictsituatie naar een werkbare situatie voor de betrokkene(n), zodat het leren in een voor iedereen veilige leeromgeving kan plaatsvinden.</p>  |
| <p><b>12.3 Ruimte kunnen geven en structuur kunnen bieden</b></p> <p>Bij ruimte geven en structuur bieden gaat het om het aangeven van grenzen waarbinnen iedere leerling (en docent) zijn eigen ruimte kan vinden, zodat voor ieder duidelijk is wat van hem of haar verwacht wordt.</p>  |
| <p><b>12.4 Bewust hanteren van gedragsregulerende interventies</b></p> <p>Bij bewust hanteren van gedragsregulerende interventies gaat het om het bewust vertonen van docentgedrag als pedagogisch instrument ten behoeve van het gedrag in de leersituatie, zodat de leerling de benodigde ruimte krijgt zich te ontwikkelen en tegelijkertijd de docent zijn grens niet uit het oog verliest.</p>  |
| <p><b>12.5 Relativeren van eigen gedrag</b></p> <p>Bij relativeren van eigen gedrag gaat het om het vermogen afstand te nemen van een situatie, en het eigen gedrag ter discussie te stellen, zodat de rol van het eigen gedrag in de situatie objectief kan worden bekeken, en een adequate oplossing gevonden wordt.</p>   |
| <p><b>12.6 Overleggen en kennis delen met collega's</b></p> <p>Bij overleggen met collega's gaat het om het vermogen collega's te raadplegen en te adviseren met betrekking tot extra zorg voor leerlingen zodat eigen kennis en ervaringen en die van anderen leiden tot een betere afstemming op de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerling(en). Het opstellen van een (beperkt) handlingsplan maakt daar onderdeel van uit.</p> |

### **Karakteristiek Beroepssituatie 13:**

Keuze Bachelor, AD Bloem

De term 'een leven lang leren' is inmiddels gemeengoed geworden in onze maatschappij. Mensen worden binnen of buiten hun werkomgeving continue bijgeschoold of omgeschoold. Het verzorgen, ontwikkelen en vermarkten van deze opleidingen of cursussen gebeurt vaak door commerciële opleidingsorganisaties, maar ook door interne afdelingen (HRD-afdeling of als onderdeel van Personeelszaken) in middelgrote en grote organisaties.

Werken als 'bedrijfsopleider' betekent vooral rekening houden met de opleidingsvraag van bedrijf of individu. Tevens kan het vergroten van het leervermogen van de organisatie onderdeel zijn van de taak, met als doel het snel integreren van nieuwe kennis.

Daarnaast is het steeds weer ontwikkelen, actualiseren en optimaliseren van cursussen noodzakelijk om klanten zowel commercieel als inhoudelijk een aantrekkelijk aanbod te kunnen doen.

### **Competenties:**

#### **13.1 Het verzorgen van opleidingen**

Bij het verzorgen van opleidingen gaat het om de intake van de cursisten en het uitvoeren en evalueren van opleidingen in bedrijven en organisaties zodat aan de opleidingsvraag van het bedrijf en de individuele deelnemer wordt voldaan.

#### **13.2 Het vaststellen van opleidingsbeleid**

Bij het vaststellen van opleidingsbeleid gaat het er om, gekoppeld aan het HRD-beleid, de opleidingsvraag en het lerend vermogen van de organisatie onderzoeken en hiervoor een opleidingsbeleidsplan vast te stellen zodat leertrajecten binnen de gestelde randvoorwaarden zijn uit te voeren.

#### **13.3 Het ontwikkelen en inkopen van leertrajecten**

Bij het ontwikkelen van leertrajecten gaat het om op basis van het HRD-beleid en binnen de kaders van het opleidingsbeleidsplan leertrajecten te ontwikkelen waarmee didactisch en inhoudelijk de opleidings- en organisatiedoelen worden gerealiseerd tegen zo laag mogelijke kosten.

#### **13.4 Het vermarkten van opleidingen**

Bij het vermarkten van opleidingen gaat het om in de markt de scholingsvraag van klanten in te schatten en een passend en commercieel aantrekkelijk scholingsaanbod te doen zodat de klant wordt geïnteresseerd en mogelijk overgaat tot aankoop.

### **Karakteristiek Beroepssituatie 14:**

AD Bloem; Keuze Bachelor

Zowel commerciële bedrijven als opleidingsinstituten werken tegenwoordig sterk klantgericht. Met deze beroepssituatie richten we ons op het werken in functies met een sterk communicatief karakter; voorlichting, public relations of marketing binnen de groene sector.

Het (her)kennen van de publieksgroep en het daarvoor specifiek ontwikkelen van teksten of informatie is daarbij essentieel. Daarnaast moet een professionele voorlichter, inkoper of verkoper uiteraard ook een communicatieplan en marketingplan kunnen samenstellen.

Het kunnen opbouwen en onderhouden van relaties en een netwerk zijn hierbij onmisbare eigenschappen.

### **Competenties:**

#### **14.1 Herkennen van marktmogelijkheden**

Bij het herkennen van marktmogelijkheden gaat het erom de wensen en behoeften van de klant in beeld te brengen zodat daarmee nieuwe marktmogelijkheden (producten en diensten) kunnen worden gerealiseerd.

#### **14.2 Doelmatig marktgericht communiceren**

Bij doelmatig marktgericht communiceren, zowel mondeling/schriftelijk als intern/extern, gaat het erom om wensen en behoeften van klanten te vertalen in producten en diensten die leiden tot langdurige klantrelaties en een hoge mate van klanttevredenheid.

#### **14.3 Onderhouden en bevorderen van een relatiernetwerk**

Bij het onderhouden en bevorderen van een relatiernetwerk gaat het erom duurzame relaties op te bouwen met klanten en potentiële klanten zodat het marktaandeel van het bedrijf of organisatie wordt vergroot.

### **Karakteristiek Beroepssituatie 15:**

Keuze Bachelor

In deze beroepssituatie staat het vertalen van beleid in praktisch uitvoerbare plannen centraal. De professional die werkt in een rol als beleidsmedewerker of consultant binnen de groene sector is betrokken bij het ontwikkelen van beleidsadviezen. Daarbij dient hij rekening te houden met onder andere geldende regelgeving maar met name ook met de uitvoerbaarheid. Beleid dient daarbij 'vertaald' te worden naar concrete activiteiten in uitvoeringsplannen. Daarnaast is hij in staat te communiceren over de beleidsvoornemens met betrokken doelgroepen en kan hij veranderingsprocessen begeleiden zodat vooraf gestelde doelen kunnen worden bereikt.

### **Competenties:**

#### **15.1 Assisteren bij opstellen van (internationaal) beleidsadvies**

Bij het assisteren bij opstellen van een (internationaal) beleidsadvies gaat het om in overleg met de betrokken doelgroepen beleid voor te bereiden, te ontwikkelen en een advies te schrijven met betrekking tot de groene ruimte, zodat het beleid helder en eenduidig is en rekening houdt met de vigerende (internationale) wet- en regelgeving en eenvoudig vertaald kan worden naar beleidsuitvoering.

#### **15.2 (internationaal) Beleid vertalen naar de praktijk**

Bij (internationaal) beleid vertalen naar de praktijk gaat het erom het beleid te vertalen naar concrete activiteiten en zo concrete plannen aan financiële juridische beleidsinstrumenten te koppelen zodat de doelen van de beleidsvormers bereikt worden en rekening wordt gehouden met de andere actoren binnen het gebied.

#### **15.3 Begeleiden van een (internationaal) veranderingsproces**

Bij het begeleiden van een (internationaal) veranderingsproces gaat het om het proces te begeleiden zodat inhoudelijke doelen bereikt worden en de resultaten door de betrokken actoren worden geaccepteerd.

### **Karakteristiek Beroepssituatie 16:**

Keuze Bachelor

De groene sector werkt overwegend met verse en/of levende producten. Kwaliteitsbeheersing maar ook logistieke zaken zoals doorlooptijd, opslag en transport zijn daarbij van groot belang. Werken binnen dat deel van de sector vereist een uitstekende kennis van logistieke processen en kwaliteitsbeheer. Het opstellen van plannen daarvoor moet immers leiden tot het behalen van de commerciële doelstellingen van een bedrijf.

Veranderingen in logistiek of kwaliteit vinden zelden alleen op één plek plaats. Daarom maakt ook het inzicht in ketenbeheersing en het aansturen van veranderingsprocessen binnen die keten onderdeel uit van deze beroepssituatie.

### **Competenties:**

#### **16.1 Opstellen van een plan voor kwaliteitsbeheer**

Bij het opstellen en uitvoeren van een plan voor kwaliteitsbeheer gaat het om objectieve kwaliteitsnormen voor producten en productieprocessen te formuleren en toe te passen zodat er gestreefd wordt naar een voor alle betrokkenen acceptabel kwaliteitsniveau.

#### **16.2 Analyseren en verbeteren van logistieke processen**

Bij het analyseren en verbeteren van logistieke processen gaat het om het in beeld brengen van het logistieke proces van een bedrijf en het doen van voorstellen tot verbetering zodat efficiënter gebruikt wordt gemaakt van transportmiddelen en opslagcapaciteit en de doorlooptijd van een dienst of product verbetert.

#### **16.3 Opstellen van verbetervoorstellen betreffende de keten**

Bij het opstellen van verbetervoorstellen gaat het om aanpassingen ten aanzien van integrale ketenbeheersing, rekening houdend met de belangen en gevoeligheden van de diverse actoren in de agrarische afzetketen zodat de actoren de voorstellen overnemen om de keten als geheel te verbeteren.

### **Karakteristiek Beroepssituatie 17:**

AD Bloem; Keuze Bachelor

De taken van een (assistent)manager in de groene sector bestaan voor een deel uit leidinggeven en voor een deel uit inhoudelijk (technisch) management. Binnen deze beroepssituatie richten wij ons op het laatste.

De professionele (assistent)manager is in staat een bedrijf te analyseren, om vervolgens keuzes te kunnen maken rekening houdend met technische ontwikkelingen en economische, maatschappelijke en ecologische aspecten van de onderneming.

De balans vinden tussen bedrijfsaspecten enerzijds en maatschappelijke ontwikkelingen anderzijds, kortom duurzaam ondernemen, staat daarbij centraal.

### **Competenties:**

#### **17.1 Het analyseren van een bedrijf of organisatie**

Bij het analyseren van een bedrijf of organisatie gaat het om het toepassen van instrumenten, om op basis van de bedrijfsdoelstellingen de kansen en bedreigingen en de sterke en zwakke punten van de organisatie te identificeren, zowel procesmatig als financieel-economisch, zodat er een objectief beeld van het bedrijf of de organisatie ontstaat.

#### **17.2 Het optimaliseren van bedrijfsprocessen**

Bij het optimaliseren van bedrijfsprocessen gaat het om het, op basis van de uitgevoerde analyse, doorvoeren van veranderingen binnen het bedrijf, zodat de doelstellingen van het bedrijf of de organisatie behaald kunnen worden.

#### **17.3 Nemen van verantwoorde beslissingen.**

Bij het nemen van verantwoorde beslissingen gaat het om de juiste balans te vinden tussen vaktechnische, sociaalorganisatorische en economische aspecten enerzijds en de maatschappelijke en politieke ontwikkelingen anderzijds, zodat er sprake is van maatschappelijk verantwoorde bedrijfsvoering.

### **Karakteristiek Beroepssituatie 18:**

Keuze Bachelor

Als werkbegeleider werkend in de groene zorgsector (bijvoorbeeld zorgboerderij of WSW-bedrijf) werk je met mensen met fysieke, verstandelijke en/of psychische beperkingen.

Rekening houden met beperkingen en tegelijk mogelijkheden zien voor passende (werk)activiteiten is de kern van deze beroepssituatie. Werken als leidinggevende in het spanningsveld tussen verlenen van zorg enerzijds en de bedrijfsbelangen anderzijds hoort daar ook bij.

De professionele werkbegeleider zet daarvoor methodisch handelen in en is gericht op de ontwikkeling en het welbevinden van zijn medewerkers of cliënten.

### **Competenties:**

|   |
|---|
| <p><b>18.1 Aansluiten bij mensen met fysieke, verstandelijke en of psychische beperkingen.</b></p>  |
| <p>Bij het aansluiten bij mensen met fysieke, verstandelijke en of psychische beperkingen gaat het om zicht hebben op de mogelijkheden en beperkingen van mensen en op basis van een (be)handelingsplan passende activiteiten in te zetten zodat mensen zich optimaal kunnen ontwikkelen.</p> |
| <p><b>18.2 Ontwikkelen en organiseren van werkbegeleiding in de groene sector</b></p>   |
| <p>Bij het ontwikkelen en organiseren van werkbegeleiding in de groene sector gaat het erom de balans te vinden tussen het verlenen van zorg en bedrijfsbelangen zodat de continuïteit van het groene zorgbedrijf gewaarborgd is.</p>   |
| <p><b>18.3 Ontwikkelingsgericht en methodisch handelen met het groen als middel</b></p>   |
| <p>Bij ontwikkelingsgericht en methodisch handelen met het groen als middel gaat het erom sociaalpedagogische concepten naar de situatie te kunnen inzetten, zodat begeleiding gericht is op ontwikkeling van cliënten en hun welbevinden</p>   |



### **Karakteristiek Beroepssituatie 19:**

AD Bloem; Keuze Bachelor

Binnen de groene sector kan het ontwerpen en vormgeven van leefomgeving, werkomgeving of leeromgeving onderdeel van het werk zijn. In deze beroepssituatie staat het creatief of methodisch vormgeven van ruimten en/of objecten centraal. Te denken valt aan functies waarin ontwerpen van (bloem)versiering, landschapsinrichting, houderijsystemen of technische systemen aan de orde zijn. Ook het ontwikkelen van educatieve omgevingen of objecten (tentoonstellingen, kinderboerderij enz.) kan onderdeel uitmaken van deze beroepssituatie.

Stoas Hogeschool kent voor deze beroepssituatie twee uitvoeringsvormen.

**Esthetisch ontwerpen** richt zich op het ontwerpen van grote versieringen, aankleding van gebouwen en het inrichten van landschap en ontwerpen van tuinen.

**Methodisch ontwerpen** richt zich op het functioneel ontwerpen van ruimten en objecten.

### **Competenties:**

#### **19.1 Creatief vormgeven van ruimtes en/of objecten**

Bij het creatief vormgeven van ruimtes en/of objecten gaat het om eisen, voorwaarden en gebruikswaarde te (her)kennen van producten, vaktechnieken en vormprincipes uit de branche en dit op een creatieve en innovatieve wijze toepassen zodat het eindproduct verantwoord is t.o.v. de ruimte en de te verwerken materialen.

#### **19.2 Kunnen plaatsen van culturele aspecten in tijd en ruimte**

Bij het kunnen plaatsen van culturele aspecten in tijd en ruimte gaat het er om bewust te zijn van de achtergronden en historische waarden van de omgeving en het materiaal zodat er bewuste en verantwoorde ontwerpkeuzes kunnen worden gemaakt.

#### **19.3 Kunnen doorlopen van een ontwerpproces gericht op vormgeving**

Bij het kunnen doorlopen van een vormgevingsgericht ontwerpproces, gaat het om het analyseren van behoeften, omgeving en middelen en het daarna uitwerken van meerdere ideeën en oplossingen zodat er een functioneel, effectief en verantwoord ontwerp ontstaat.

#### **19.4 Het communiceren over en het presenteren van een ontwerp**

Bij het communiceren over en het presenteren van een ontwerp gaat het om het overbrengen van de beelden en achtergronden bij de verschillende uitgewerkte oplossingen zodat de opdrachtgever of gebruiker kan meedenken en beslissen.

### **Karakteristiek Beroepssituatie 20:**

Keuze Bachelor, AD onderwijsondersteuner

Kinderen hebben brede interesses en weten in hun tienerjaren vaak niet wat ze 'later willen worden' en welke vervolgopleiding daarbij te kiezen. Met name binnen het VMBO en het praktijkonderwijs vindt een beroepsoriëntatie plaats waarbij kinderen 'snuffelen' aan verschillende beroepen. Ook in het MBO gaat deze loopbaanoriëntatie door.

Werken als docent of begeleider in deze beroepsoriënterende fase stelt specifieke eisen. Uiteraard dient hij zelf goed op de hoogte te zijn van het werken binnen de verschillende sectoren waarop de leerling zich oriënteert. Daarnaast dient hij leeractiviteiten uit te zetten die geschikt zijn voor de leerling en tegelijk representatief zijn voor de bedrijfstak of sector. Het eventueel beoordelen van werkplekken of leerbedrijven op geschiktheid en het daarmee samenhangend onderhouden van de relaties met deze bedrijven maakt ook onderdeel uit van deze beroepssituatie.

### **Competenties:**

|   |
|---|
| <p><b>20.1 Plaatsen en begeleiden van leerlingen op werkplekken/leerbedrijven</b></p> <p>Bij het plaatsen en begeleiden van leerlingen op werkplekken/leerbedrijven gaat het om op basis van kennis van de arbeidsmarkt kunnen organiseren en begeleiden van de plaatsing van een leerling op een werkplek/leerbedrijf zodat de werkplek passend is en bijdraagt aan de leerloopbaan van de leerling.</p> |
| <p><b>20.2 Ontwikkelen van instrumenten voor een beroepsoriënterende situatie</b></p> <p>Bij het ontwikkelen van instrumenten voor een beroepsoriënterende situatie gaat het er om instrumenten aan te passen of nieuw te ontwikkelen die passen bij de leerling, zodat het een doelbewuste bijdrage vormt voor de ontwikkeling van de loopbaancompetenties van de leerling.</p>                          |
| <p><b>20.3 Organiseren en uitvoeren van processen rondom beroepsoriënterende situaties</b></p> <p>Bij het organiseren en uitvoeren van processen rondom beroepsoriënterende situaties gaat het om tot een succesvol gezamenlijk beroepsoriënterend proces te komen met alle betrokkenen, zodat bij de leerling en binnen het instituut de beroepsoriëntatie optimaal wordt benut.</p>                     |
| <p><b>20.4 Evalueren van en reflecteren op de beroepsoriënterende situatie van leerling en organisatie</b></p> <p>Bij evalueren van en reflecteren op de beroeps oriënterende situatie gaat het om de loopbaandialoog bij de leerling en de analyse van de situatie binnen het instituut, zodat beiden in de beroepsoriëntering beter tot hun recht komen.</p>  |

## Bijlage 2: Overzicht opleidingsprogramma

| <b>Overzicht beroepssituaties Stoas Hogeschool voor bachelor en AD opleidingen</b>  |  |  |                                       |                      |
|---|--|--|---------------------------------------|----------------------|
| <b>Onderzoeksbasis</b>  | <b>Beroepssituatie (BS) 14 EC<br/>Of Basiseenheid (BE) 14 EC</b>   | <b>Kern of keuze</b>                                   |                                       |                      |
|   |  | <b>B</b>   | <b>AD Edu-<br/>catie</b>              | <b>AD<br/>Bloem</b>  |
| Beroepssituaties gebaseerd op Stoas onderzoek in VMBO / MBO/ praktijkonderwijs:   | BS 2: Leersituaties met praktische instructie<br>BS 3: Leersituaties met activerende didactiek<br>BS 4: Organiseren en begeleiden van leren in leergroepen<br>BS 5: Begeleidingssituaties van leerlingen<br>BS 7: Situaties rond organiseren en samenwerken<br>BS 9: Ontwikfelsituaties in het onderwijs / bedrijf<br>BS 10: Situaties rond persoonlijk functioneren<br>BS 11: Beoordelingssituaties<br>BS 12: Leersituaties met leer- en gedragsproblemen | Kern<br>Kern<br>Kern<br>Kern<br>Kern<br>Keuze<br>Keuze | Kern<br>Kern<br>Kern<br>Kern<br>Keuze | Kern                 |
| Het onderzoek m.b.t. Kern en profiel heeft geleid tot de volgende beroepssituaties met bijbehorende competenties en anekdotes   | BS 14: Marketing en communicatie situaties<br>BS 15: Bestuurlijke en beleidssituaties<br>BS 16: Kwaliteit en logistieke situaties<br>BS 17: Managementsituaties<br>BS 19: Ontwerp- en vormgevingssituaties in de groene sector   | Keuze<br>Keuze<br>Keuze<br>Keuze                       |                                       | Kern<br>Kern<br>Kern |
| Het onderzoek Groene Vakinhouden heeft tot de volgende beroepssituaties met bijbehorende competenties en anekdotes:   | BS 1: Situaties rond vakinhoudelijke deskundigheidsontwikkeling<br>BS 6: Onderzoek- en adviessituaties in de groene sector<br>BS 8: Situaties rond brede professionalisering in de studierichting  | Kern<br>Kern<br>Kern                                   | Kern<br>Keuze<br>Keuze                | Kern<br>Kern         |
| De overige beroepssituaties zijn gebaseerd op basis van eigen ervaringen binnen de Stoas Hogeschool. De keuze heeft ten dele te maken met een heterogene instroom (HAVO/MBO). | BE1ca/vak: Basiseenheid communicatie en analyse<br>BE 2vak: Basiseenheid vak 2<br>BS 13: Opleidingssituaties in bedrijven en organisaties<br>BS 18: Beroepsbegeleidende situaties in de groene sector<br>BS 20: Beroepsoriënterende situaties<br>BS 21: Vrije keuze  | Kern<br>Kern<br>Keuze<br>Keuze<br>Keuze<br>Keuze       | Kern<br>Kern<br>Keuze                 | Kern<br>Kern         |
| Totaal aantal beroepssituatie per opleiding   | Verplicht  | 12   | 7                                     | 8                    |
|   | Keuze  | 4  | 1                                     | 0                    |
|   | Totaal   | 16   | 8                                     | 8                    |



### **Bijlage 3: Deskundigheden leden visitatiepanel en secretaris**

Nadere informatie over de achtergronden van de leden van het beoordelingspanel en secretaris:

#### De heer dr. F.J.M. Meijers, voorzitter

De heer Meijers is ingezet vanwege zijn voorzitterscapaciteiten en zijn onderwijsdeskundigheid. De heer Meijers is vooral deskundig op het snijvlak tussen beroepsonderwijs, bedrijfsleven en levensloop (planning). Hij heeft als lid van een toetsingsgroep en als voorzitter en lid van jury's ervaring met beoordelingstrajecten. Bovenal beschikt hij over onderwijsdeskundigheid door zijn ervaring als universitair docent en lector pedagogiek. Hij doet veel onderzoek zowel in het kader van het lectoraat Pedagogiek van de Beroepsvorming als vanuit Meijers Onderzoek & Advies. De heer Meijers heeft verschillende internationale wetenschappelijke publicaties op zijn naam staan. Voor deze visitatie heeft de heer Meijers onze handleiding voor panelleden ontvangen en in een voorbereidende vergadering is hij aanvullend geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

#### *Opleiding:*

1976 – 1983     Dissertatieonderzoek plus promotie  
1969 – 1975     Sociologie Katholieke Universiteit Nijmegen

#### *Werkervaring:*

2003 – heden     Lector Pedagogiek van de Beroepsvorming Haagse Hogeschool  
1995 – heden     Directeur Meijers Onderzoek & Advies  
1986 – 1999     Docent/onderzoeker Universiteit van Leiden  
1983 – 1986     Docent/onderzoeker Universiteit van Amsterdam  
1976 – 1983     Docent/onderzoeker Katholieke Universiteit Nijmegen

#### *Overig:*

Voorzitter Onderzoekscommissie Stichting Kinderpostzegels  
Vice-voorzitter Raad voor Studie- en Beroepskeuze  
Lid redactieraad Meso, Expertise en LoopbaanVisie  
Lid Raad van Toezicht van ROC Zadkine (Rotterdam) en ROC Friesland College (Leeuwarden/Heerenveen)  
Reviewer voor diverse internationale wetenschappelijke tijdschriften, waaronder British Journal of Guidance and Counselling, Journal of Vocational Behaviour and Studies in Higher Education

#### Mevrouw drs. Y.T.J.M. Visser

Mevrouw Visser is ingezet vanwege haar onderwijsdeskundigheid en onderwijservaring, onder andere door haar werkzaamheden bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en Hogeschool Utrecht waar zij onder meer leiding heeft gegeven aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijs. Vanuit haar functie en deelname aan netwerken is mevrouw Visser bekend met de internationale eisen die worden gesteld aan afgestudeerden. Mevrouw Visser heeft meerdere visitatiebezoeken van opleidingen in het hoger onderwijs meegemaakt. Voor deze visitatie heeft de mevrouw Visser onze handleiding voor panelleden ontvangen en in een voorbereidende vergadering is zij aanvullend geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

*Opleiding:*

- 2009 – 2010 Executive Master of Management and Organisation, Tias-Nimbas Business school  
1992 – 1995 Radboud Universiteit Nijmegen, Doctoraal Onderwijskunde  
1990 – 1992 Radboud Universiteit Nijmegen, Propedeuse en enkele hoofdfasevakken Psychologie  
1986 – 1990 Katholieke Pedagogische Hogeschool Nijmegen / Arnhem, PABO

*Werkervaring:*

- 2010 – heden Voorzitter Instituutsdirectie Instituut voor Leraar en School, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen  
2005 – 2010 Instituutsdirecteur Pabo Groenewoud, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen  
2002 – 2005 Hoofddocent, coördinator deeltijdopleidingen Pabo Groenewoud, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen  
2001 – 2002 Programmamanager, hoofd vakgroep Pedagogiek/Onderwijskunde, Theo Thijssen Academie, Hogeschool van Utrecht  
1997 – 2001 Trainer, projectleider Stoas, divisie Agrarische Hogeschool, 's Hertogenbosch  
1995 – 1997 Trainer, auteur Christelijk Pedagogisch Studiecentrum, Amersfoort

*Overig:*

- Lid van de Raad van Toezicht van Optimus Primair Onderwijs  
Lid Sectoraal Advies College Hoger Pedagogisch Onderwijs van de HBO-raad

*De heer M.H. van Tilburg*

De heer Van Tilburg is ingezet vanwege zijn werkvelddeskundigheid op het gebied van onderwijs in de glastuinbouw en zaadteelt en vanwege zijn inzicht in de internationale ontwikkelingen op deze gebieden. Bovendien heeft de heer Van Tilburg onderwijservaring, in verband met zijn werkzaamheden in diverse functies binnen het middelbaar beroepsonderwijs. Hierdoor heeft hij onderwijsdeskundigheid op het gebied van competentiegericht leren, werkplekleren en deeltijdonderwijs. Voor deze visitatie heeft de heer Van Tilburg onze handleiding voor panelleden ontvangen en in een voorbereidende vergadering is hij aanvullend geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

*Opleiding:*

- 1987 Landbouw Universiteit Wageningen, Kandidaats Tuinbouwplantenteelt  
1971 HSB B

*Werkervaring:*

- 2006 – 2012 voorzitter College van Bestuur Clusius College Alkmaar  
2002 – 2006 regiodirecteur Wellantcollege (en zijn rechtsvoorgangers)  
1991 – 2002 vestigingsdirecteur MBO Aalsmeer  
1987 – 1991 docent plantenteelt, onderwijscoördinator

*Overig:*

- Lid bestuur MBO Raad  
Lid bestuur AOC Raad (qq)  
Lid bestuur Groene Kenniscoöperatie (qq)  
Voorzitter bestuur Stichting Innovatie Beroepsonderwijs  
Lid bestuur Stichting Agriboard Noord-Holland Noord

### De heer H. Schakelaar

De heer Schakelaar is ingezet als studentpanellid. Hij studeert momenteel onderwijskunde aan de universiteit Twente, daarnaast is hij werkzaam als projectleider innovaties bij een boorbedrijf voor duurzame energiesystemen. Daarvoor heeft hij de HBO Lerarenopleiding Werktuigbouwkunde (Zwolle) afgerond. De heer Schakelaar beschikt over studentgebonden deskundigheden met betrekking tot de studielast, de onderwijsaanpak, de voorzieningen en de kwaliteitszorg bij opleidingen in het domein. Hij heeft als studentvertegenwoordiger ervaring met visitaties. Voor deze visitatie is hij aanvullend individueel geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

#### *Opleiding:*

2010 – heden Master Educational Science and Technology (Enschede)  
2009 – 2010 Pre Master Educational Science and Technology (Enschede)  
2005 – 2009 HBO Lerarenopleiding werktuigbouwkunde, PTH (Zwolle)  
2001 – 2005 MBO werktuigbouwkunde (Harderwijk)  
2000 – 2001 VMBO theoretische vakken C-niveau (Elburg)  
1996 – 2000 VMBO bouwtechniek B-niveau (Elburg)

#### *Werkervaring:*

2011 – heden Projectleider innovaties bij ThermoPlus  
2008 – 2011 Werkvoorbereider bij ThermoPlus.  
2004 – 2006 Monteur bij Spyker Squadron (race afdeling).  
1999 – 2008 Allround medewerker bij autoschade herstelbedrijf.

#### *Diversen:*

NLP practicionair opleiding in 2009 afgerond.  
2006 – 2009 lid van de deelraad/onderwijscommissie PTH Windesheim.

### De heer drs. L.S. van der Veen

De heer Van der Veen is ingezet als NQA-auditor. De heer Van der Veen heeft vele jaren ervaring met visiteren in het hoger onderwijs en heeft auditdeskundigheid op grond van deze werkervaring en op grond van auditcursussen gevolgd bij Lloyd's. De heer Van der Veen heeft in het najaar van 2010 deelgenomen aan de training van de NVAO en is gecertificeerd secretaris.

#### *Opleiding:*

1971 – 1980 Sociale Wetenschappen, doctoraal Andragogie, Rijksuniversiteit Groningen  
1993 – 1997 Filosofie, Universiteit Utrecht

#### *Cursussen:*

1988 – 2003 Diverse opleidingen en cursussen op het gebied van onderwijs, auditing, management en organisatie, informatica.

#### *Werkervaring:*

1976 – 1977 RUG: studentassistent Pedagogische en Andragogische Wetenschappen  
1978 – 1979 RUG: studentassistent Interdisciplinaire Onderwijskunde  
1979 – 1980 Gemeente Hoevelaken: beleidsmedewerker  
1980 – 1983 Provincie Zeeland: projectleider provinciaal samenwerkingsproject kunstzinnige vorming en amateuristische kunstbeoefening

|              |   |
|--------------|---|
| 1983 – 1985  | Landelijk Ondersteuningsinstituut Kunstzinnige Vorming: projectmedewerker PABO    |
| 1986 – 1990  | Zeeuws Steunpunt Volwasseneneducatie: adviseur educatie en organisatie            |
| 1991 – 1994  | Regionaal Educatief Centrum Zeeuwsch-Vlaanderen: adviseur educatie en organisatie |
| 1995 – 1997  | Regionaal Opleidingencentrum Westerschelde: stafmedewerker                        |
| 2000 – 2003  | HBO-raad: beleidsmedewerker kwaliteitszorg  |
| 2004 – heden | NQA: auditor, adviseur  |

### Mevrouw L.A. Redder MSc

Mevrouw Redder is ingezet als NQA auditor. Door in 2008 deel te nemen aan de evaluatie van het Bachelor-Master systeem en accreditatie voor het ministerie van OCW, uitgevoerd door Centre for Higher Education and Policy Studies, is haar interesse gewekt voor kwaliteitszorg binnen het (hoger) onderwijs. Door haar master thesis 'Quality Assurance in Higher Education' is zij bekend geworden met het accreditatieproces en weet zij aan welke door de NVAO gestelde eisen een opleiding moet voldoen om geaccrediteerd te worden en te blijven. Tijdens haar studie heeft zij als studentlid deelgenomen aan visitaties voor verschillende opleidingen. Na haar afstuderen in 2010 is mevrouw Redder als junior auditor bij NQA begonnen. Mevrouw Redder heeft in het najaar van 2010 deelgenomen aan de training van de NVAO en is gecertificeerd secretaris.

### *Opleiding:*

|             |   |
|-------------|---|
| 2006 – 2010 | Master Public Administration, richting Higher Education Policies, Universiteit Twente   |
| 2002 – 2006 | Bestuurskunde/Overheidsmanagement, Thorbecke Academie, Leeuwarden <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stage kwaliteit aansluiting mbo-hbo, ROC Friese Poort</li> <li>• Scriptie toetsen competenties projectleider van Strategisch Implementatieprojecten, Management Centrum, Den Haag</li> </ul> |
| 1997 – 2002 | HAVO, Maartenscollege, Haren  |

### *Werkervaring*

|              |   |
|--------------|---|
| 2010 – heden | Auditor Netherlands Quality Agency, Utrecht   |
| 2009 – 2010  | Studentlid panel visitaties voor verschillende opleidingen in het hoger onderwijs, Netherlands Quality Agency, Utrecht  |
| 2008         | Student Assistent, Evaluatie invoering Bachelor-Mastersysteem en Accreditatie voor het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, CHEPS Universiteit Twente, Enschede |
| 2006 – 2007  | Medewerker belastingtelefoon Belastingdienst, Hengelo   |
| 2005 – 2006  | Medewerker Reïntegratiebureau, Leeuwarden   |

### *Diversen:*

|             |   |
|-------------|---|
| 2005 – 2006 | Voorzitter Damesdispuut Imperatrix  |
| 2003 – 2004 | Vice-voorzitter Studiegenootschap Trias Politica                              |
| 2003        | Secretaris introductiecommissie voor de eerstejaars aan de Thorbecke Academie |



## Bijlage 4: Bezoekprogramma

### Dag 1: dinsdag 24 april 2012

| Tijdstip          | Programmaonderdeel   | Deelnemers (maximaal 6 à 8)  |
|-------------------|--|--|
| 08.30 – 8.45 uur  | Ontvangst  | Panel + Opleidingsmanagement<br>Bastiaan Pellikaan, Madelon de Beus,<br>Jos van Meegen, Arie de Jong   |
| 08.45 – 15.30 uur | Vorbereiding en materiaalbestudering:<br>- Studiemateriaal<br>- Studentmateriaal<br>- Alle door NQA en de opleiding<br>geselecteerde afstudeerproducten<br><br>12.30-13.15 lunch<br>13.15-13.45 Spreekuur en rondleiding | Panel  |
| 15.30 – 16.15 uur | <i>Gesprek 1</i><br>Blok Inhoud I: afstuderen  | Docenten + externe<br>begeleiders/beoordelaars<br>1. Jifke Sol<br>2. Pirette van Poppel<br>3. Piet Voet<br>4. Kitty Rekveld<br>5. Trudy Veenboer<br>6. Wilbert Waggelink<br>7. Sheila Rackwitz<br>8. Niek van Benthem<br>9. Janneke Camps<br>10. Stan Frijters |
| 16.30 – 17.15 uur | <i>Gesprek 2</i><br>Blok Inhoud II: afstudeerfase  | Studenten afstudeerfase en alumni<br>1. Yorinca Tijisma<br>2. Sylvia de Leeuw<br>3. Annemarie Koppelaar<br>4. Linda Mallens<br>5. Denise Collignon<br>7. Marcella Vennik<br>8. Martijn Asbroek<br>9. Tjalling vd Spoel<br>10. Joeke Verhoeven                  |
| 17.15 – 18.30 uur | Vorbereiding en materiaalbestudering   | Panel  |

## Dag 2: woensdag 25 april 2012

| Tijdstip          | Programmaonderdeel   | Deelnemers (maximaal 6 à 8)  |
|-------------------|--|--|
| 08.30 – 09.45 uur | Materiaalbestudering en voorbereiden gesprekken                                      | Panel  |
| 09.45 – 10.45 uur | <i>Gesprek 3</i><br>studenten propedeuse en hoofdfase (inhoud en randvoorwaarden)    | Studenten propedeuse en hoofdfase<br>1. Oscar Heijmens (GZO; OC)<br>2. Karli Kuipers (R&G; OC)<br>3. Roswitha Litlel (R&G; OC; studentenraad)<br>4. Rebecca Meijerink (VT)<br>5. Mariska Rodenburg (AD Bloem)<br>6. Bart Harmens (AD Ondersteuner)<br>7. Herman Voortman (DT)<br>8. Wim Plaggenburg (DT) |
| 11.00 – 12.00 uur | <i>Gesprek 4</i><br>met docenten (inhoud en randvoorwaarden)                         | 1. Toon vd Ven (BE's)<br>2. Adrienne Frijters (vak)<br>3. Jan Hoed (vak)<br>4. Joan vd Ende (OK; OS)<br>5. Henk Rozeboom (Kennismanager, vak)<br>6. Ard Sonneveld (SLB, OK)<br>7. Huub Geerdink (AD, vak)<br>8. Maaike Vonk (OK, AD)   |
| 12.00 – 13.00 uur | Lunchpauze<br>+ overleg / extra bestuderen materiaal                                 | Panel  |
| 13.00 – 13.45 uur | <i>Gesprek 5</i><br>1 <sup>e</sup> gesprek met opleidingsmanagement                  | Opleidingsmanagement<br>Madelon de Beus<br>Jos van Meegen  |
| 14.00 – 14.45 uur | <i>Gesprek 6</i><br>Blok Borging   | Examencie, toetscie, opleidingscie, curriculumcie, et cetera<br>1. Arjen Nawijn (Opleidingscie)<br>2. Rene Voets (studentzaken / platform)<br>3. Bernadette Damman (curriculum, teamleider)<br>4. Arie de Jong (kwaliteitszorg)<br>5. Adrienne Frijters (Examencie)                                      |
| 15.00 – 17.00 uur | Beoordelingsoverleg Panel  | Panel  |
| 17.00 – 17.30 uur | <i>Gesprek 7</i><br>2 <sup>e</sup> gesprek opleidingsmanagement, inclusief afronding | Bastiaan Pellikaan, Madelon de Beus, Jos van Meegen, Bernadette Damman, Ard Sonneveld, Jan Willem vd Boogaard, Arie de Jong  |

|     |                                |
|-----|--------------------------------|
| AD  | Associate degree               |
| BE  | Basiseenheden                  |
| DT  | Deeltijd                       |
| GZO | Groen zorg onderwijs           |
| R&G | Recreatie en gezelschapsdieren |
| SLB | Studieloopbaan begeleiding     |
| OC  | Opleidingscommissie            |
| OK  | Onderwijskunde                 |
| OS  | Opleiden in school             |
| VT  | Voltijd                        |

## **Bijlage 5: Bestudeerde documenten**

Aanvraag Associate Degree Bloem, 2005.  
Adviesroutes AD, okt. 2011; Adviesroutes Deeltijd vs 2.1 Okt. 2011; Adviesroutes Voltijd vs 2.1 okt. 2011  
Aeres jaarverslag 2011, bijlage 6 en 7.  
Baan, Ad, 2011 Groene opleidingsschool. Aanvraag van het Groene Consortium voor de 'Regeling praktijkleren en Groene plus'  
Beoordelen en assessen Stoas Hogeschool'. Versie 2.0, 13 december 2007  
Beoordelingsformulier studiecontract Stoas Hogeschool (Beoordelingsformulier EVK 112; RVO 01-10-11) voor bachelor en Associate Degree opleidingen.  
Brochures en website: o.a. De deeltijdopleiding tot tweedegraads docent. Bachelor opleiding etc., okt. 2011  
Bruens, Huub en Dick van Dijk, 2006. Rapportage Groene Vakinhouden  
Cijfers uit het nieuwe jaarverslag zijn d.d. 14 febr. 2011 voor wat betreft de CAH beschikbaar.  
Coachings trainingen AOC's 2008/2009 en 2009/2010  
Competentieprofiel onderwijsondersteuners niveau 2 (VO, BVE), 23 juni 2008  
Curriculum beschrijving Bachelor en AD 2011-2012, Stoas Hogeschool  
Deelname aan het 'Groene Consortium Opleiden in de school' Intentieverklaring. 2011  
Dijk, Hylke van, 2010. Onderzoek onderwijswerkveld en afgestudeerden Stoas Hogeschool. Velp.  
Directiebesluit Onderwijsontwikkelingen Bachelor en Associate Degree, 20 dec. 2011  
Dirx, J., H. Rozeboom en A. de Jong, 2010. Studieloopbaanbegeleiding Beoordeling Assessments. Versie 2.0 Stoas Hogeschool.  
Documentatiemap met CV's van personeelsleden  
Dublin descriptors en AD programma vs 2.0, Stoas Hogeschool 2012  
Examencommissie Stoas Hogeschool, 2012: Verantwoordelijkheden, taken en rollen, activiteitenplan.  
Factsheet SH NSE 2011; Factsheet SH NSE 2010  
Factsheet SH NSE 2011; Factsheet SH NSE 2011  
Feiten en cijfers HBO monitor 2011: De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het HBO  
Heyst H. van e.a., November 2004. Visie op beoordelen en assessen.  
IJtsma, P, E. ten Broek en A. Wagenaar, 2008. Werkbelevingsonderzoek Stoas Hogeschool. HCMG.nl  
Informatie kaart Werkplek Internationaal  
Informatie werkplekbureau  
Informatiedossier Pilot Associate Degree Educatie en Kennismanagement Groene Sector – onderwijsondersteuner niveau 2, Stoas Hogeschool, 2008. Blz 9.  
Integraal personeelsplan Stoas Hogeschool 2005-2009 Blz 6  
Inventarisatie niveau basisvakken en exacte vakken in de schakeleenheden: Een quickscan. Stoas Hogeschool, 2012  
Jaarplan 2011. Organisatie-onderdeel Stoas Hogeschool (01DZ0 vs 1.0, 31 mei 2010)  
Jong, A. de e.a. 2009; 2010 Instroom onderzoek, Eerste jaars tevredenheids onderzoek 2009; 2010; BS evaluaties ; Factsheet SH NSE 2011; Factsheet SH NSE 2010  
Jong, A. de e.a. 2009, Instroomonderzoek, Eerstejaars tevredenheidsonderzoek 2009.  
Jong, A. de e.a. 2010. Periodiek verslag kwaliteitszorg 1 sept. 2008 – 31 aug. 2010. Stoas Hogeschool. Blz. 48, punt 12.  
Jong, A. de e.a. 2010: Periodiek verslag kwaliteitszorg 1 sept. 2008 – 31 aug. 2010 Bijlage 1  
Overzicht verbetervoorstellen en realisatie 2007-2008. Blz. 55

Jong, A. de e.a. 2010: Periodiek verslag kwaliteitszorg 1 sept 2008 – 31 aug 2010 Bijlage 1 Overzicht verbetervoorstellen en realisatie 2007-2008. Blz 22

Jong, A. de en A. Nawijn, 2009. Verbeterplan werkbelevingsonderzoek Stoas Hogeschool

Jong, A. de en J. Dirx 2009. Evaluatie opleidingsschool Tevredenheidsonderzoek juni 2009.

Jong, A. de en Jan Dirx. 2008. Studenten tevredenheidsonderzoek 2008. Stoas Hogeschool

Jong, A. de, J. Dirx en J. de Lange 2009. Instroomonderzoek. Eerste jaars tevredenheidsonderzoek 2008.

Jong, A. de, J. Dirx en J. de Lange 2010. Instroomonderzoek. Eerste jaars tevredenheidsonderzoek 2009.

Jong, A. de, J. Dirx en J. de Lange, 2009. Instroom onderzoek. Eerstejaars tevredenheidsonderzoek 2008.

Jong, A. de, J. Dirx en J. de Lange, 2011. Instroom onderzoek. Eerstejaars tevredenheidsonderzoek 2010.

Jong, A. de en J. Dirx, 2009. Evaluatie opleidingsschool. Tevredenheidsonderzoek juni 2009

Jong, A. de, J. Dirx, R. Knust-Graichen en H. Rozeboom, 2010. Periodiek verslag kwaliteitszorg 1 sept. 2008 – 31 aug. 2010 Stoas Hogeschool.

Jong, Arie de, Jan Dirx, Janet de Lange. Instroomonderzoek. Eerstejaars tevredenheidsonderzoek 2010

Jong, de A. en J. Dirx. Evaluatie Opleidingsschool. Tevredenheidsonderzoek juni 2009. Stoas Hogeschool, 2009

Jong, F. de e.a. (2008) Rapportage profielonderzoek Kennismanager. Stoas Hogeschool, Ede Wageningen

Jong, F. de. 2009. De kijk van Stoas Hogeschool docenten op het curriculum ("bouwwerk"), na 4 jaar CGO en beroepssituaties: Werk aan de winkel!

Kennismanager, prioritering door hogeschoolteams. November 2009.

kennismanager, prioritering door hogeschoolteams. November 2009.

Kuijpers, M. en F. Meijers. 2009. Studieloopbaanbegeleiding in het hbo: mogelijkheden en grenzen. De Haagse Hogeschool.

Leraar, ook met een beperking. Toolbox. Impuls, Stoas Hogeschool 2008

Murillo Torrecilla F.J., 2005. Estudio de Casos de Modelos Innovadores en la Formación Inicial de Docentes en América Latina y Europa". UNESCO

Nedermeijer, J. Project Kern en profiel, Opleiding Agrarische lerarenopleiding, Kernkwalificaties en NQA. Stoas Hogeschool, Dronten/Den Bosch. Proefvisitatie hbo-bachelor opleiding: Educatie en Kennismanagement, Groen Sector. Croho: 34899 Varianten: voltijd / deeltijd. Utrecht, 2009.

NSE factsheet 2010; 2011

NVAO 2011 Aanvraag 'opleidingsschool Groen consortium' OS2011-C001. NVAO/2011 2961/LL

NVAO, 2011. Aanvraag Opleidingsschool Groen Consortium OS 2011-C001. NVAO kenmerk NVAO/20112961/LL.

Onderwijs en examenreglement 2011.

Onderwijsvernieuwing op Stoas Hogeschool. Door Ontwikkelen. Conceptversie 26 november 2011

Onderwijsvisie APH versie 2.0 November 1996

Opleidingsconcept., ICLON, 1998

Organisatiemodel Stoas Hogeschool Wageningen. Organisatiebesluit. Stoas Hogeschool, 2011.

Platform, 2009. Curriculum Stoas Hogeschool. Beleidsadvies Platform onderwijsontwikkeling t.b.v. bijstelling curriculum. Op basis van onderzoek evaluatie bouwwerk, diverse evaluaties kwaliteitszorg, onderzoek kennismanager, prioritering door hogeschoolteams.

Platform, 2009. Curriculum Stoas Hogeschool. Beleidsadvies Platform onderwijsontwikkeling t.b.v. bijstelling curriculum. Op basis van onderzoek evaluatie bouwwerk, diverse evaluaties kwaliteitszorg, onderzoek

Platform, 2009; bijlage 5: Kennismanagement en vakverdieping bij de Stoas Hogeschool, blz. 38

Procedure: het toekennen van vrijstellingen voor Beroepssituaties

Proefvisitatie hbo-bacheloropleiding: Educatie en Kennismanagement, Groene Sector. NQA. Utrecht, oktober 2009

Programma Flankerend onderwijs BS 6: onderzoek en adviessituaties in de groene sector

Reflectie op en evaluatie van de uitgangspunten van het Stoas Hogeschool curriculum. Stoas Hogeschool, 2009

Rozeboom, H. 2010. Analyse van de voortijdige uitstroom van studenten bij Stoas Hogeschool. SBL competenties [www.lerarenweb.nl/lerarenweb-bekwaamheid.html?sbl&artikelen&45](http://www.lerarenweb.nl/lerarenweb-bekwaamheid.html?sbl&artikelen&45)

Sonia María Gómez Puente, 2005. Vergelijkende studie naar Innovatie in Lerarenopleidingen in Latijns Amerika en Europa. UNESCO. Samenvatting

Stoas Hogeschool en studieloopbaan begeleiding. Den Bosch, Dronten, 2004

Stoas Hogeschool Handboek kwaliteitszorg 2009-2012. Team kwaliteitszorg, april 2009, vs 2.1

Stoas Hogeschool profilering specifieke trajecten 2012

Stoas Hogeschool, een ongewone groene school. Missie, onderwijsvisie, kracht en plaats in het groene kennissysteem. Stoas 19 Nov. 2005: blz. 1

Stoas Hogeschool, Profiel en Ambities 2015. Kenniscentrum voor leren en ontwikkelen van professionals en organisaties 4 life. Vs 2.0

Stoas Hogeschool. Strategisch plan 2010-2016

Studentenstatuut Stoas Hogeschool studiejaar 2011-2012

Studiecontract Stoas Hogeschool. Opleiding: Educatie & kennismanagement groene sector

Toepassing EVC in Beroepssituaties. Vs 1.9 Rene Voets. november 2009

Vervolgontwikkeling bacheloropleiding educatie en kennismanagement groene sector 2010-2011. Vs. 2.0. Stoas Hogeschool 2010

Voets, R. 2012 Voorbeelden van keuze profielen van studenten Stoas Hogeschool. Stoas Hogeschool, Wageningen, 2012.

Voets, R. 2012. Kengetallen studievoortgang studiejaar 2007-2011

Wegens verbouwing geopend. Stoas Hogeschool. Nov. 2005

Werkgroep kennisbasis. Juli 2011. De kennisbasis van de Stoas Hogeschool. Educatie en kennismanagement Groene Sector.

Windig, H. en D. Went. Meetbaar en stuurbaar maken van organisatieprestaties. Advies en verbetermanagement. Rapportage medewerkertevredenheid Stoas Hogeschool. Integron.

Windig, H. en D. Went. Meetbaar en stuurbaar maken van organisatieprestaties. Advies en verbetermanagement. Rapportage medewerkertevredenheid Stoas Hogeschool. Integron.



## **Bijlage 6:    Overzicht bestudeerde afstudeerwerken**

Hieronder een overzicht van de studenten van wie het panel de afstudeerwerken heeft bestudeerd. Conform de regels van de NVAO zijn alleen de studentnummers opgenomen.

### Voltijd:

870331001  
750521001  
871226001  
870615001  
860903001  
850503002  
840330002  
880420001  
870426001  
880512001

### Deeltijd:

850330001  
841126001  
650823542  
640401001  
841018001  
690820001  
820925001  
690910304  
680406001

### AD:

890206001  
901113001  
570507001  
810102001





## Bijlage 7: Verklaring van volledigheid en correctheid

Netherlands Quality Agency



### Verklaring van volledigheid en correctheid van de informatie

Betreffende de visitatie van de

Bacheloropleiding Educatie en kennismanagement in de groene sector en de AD-programma's Bloemsierkunst en Onderwijsondersteuner Educatie en Kennismanagement in de groene sector.

Instelling: Stoas Hogeschool

Visitatiedatum: 24 en 25 april 2012

Ondergetekende: ... J.F. van Meegen

vertegenwoordigend het management van de genoemde opleiding,

in de functie van: ... Directeur Onderwijs

verklaart hierbij dat alle informatie ten behoeve van de visitatie van de genoemde opleiding in volledigheid en correctheid ter beschikking wordt gesteld, waaronder informatie over alternatieve afstudeerroutes die momenteel en/of gedurende de afgelopen 6 jaar (hebben) bestaan, zodat het visitatiepanel tot een op juiste feiten gebaseerde oordeelsvorming kan komen.

Handtekening:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J.F. van Meegen', is written over a large, faint circular stamp or watermark.

Datum:

13-07-2012



## Bijlage 8: Kwantitatieve gegevens over de opleiding

### 1. In- door- en uitstroomgegevens

#### Bachelor voltijd

| Bachelor voltijd 34899   |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |   |   |                               |                               |                               |                               |                               |                               |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---|---|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Alleen studenten met 1e jaar HO = Startjaar opleiding<br>bron: 1 Cijfer HO (als gebruikt bij prestatieindicatoren) |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |   |   |                               |                               |                               |                               |                               |                               |
| Aantal studenten in cohort   | Percentage uitval gedurende 1e jaar | Percentage uitval gedurende 2e jaar | Percentage uitval gedurende 3e jaar | Percentage uitval gedurende 4e jaar | Percentage uitval gedurende 5e jaar | Percentage uitval gedurende 6e jaar | Percentage herinschrijving (in tweede jaar) | Rendement: aandeel studenten met herinschrijving na eerste studiejaar met diploma binnen nominale studieduur + 1 jaar | percentage diploma in 1e jaar | percentage diploma in 2e jaar | percentage diploma in 3e jaar | percentage diploma in 4e jaar | percentage diploma in 5e jaar | percentage diploma in 6e jaar |
| 79   | 43%                                 |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     | 49%   | 0%  | 9%                            |                               |                               |                               |                               |                               |
| 108  | 29%                                 | 8%                                  |                                     |                                     |                                     |                                     | 63%   | 1%  | 9%                            | 1%                            |                               |                               |                               |                               |
| 90   | 23%                                 | 17%                                 | 2%                                  |                                     |                                     |                                     | 67%   | 20%   | 10%                           | 7%                            | 7%                            |                               |                               |                               |
| 83   | 27%                                 | 8%                                  | 2%                                  | 2%                                  |                                     |                                     | 60%   | 40%   | 13%                           | 1%                            | 5%                            | 18%                           |                               |                               |
| 110  | 27%                                 | 7%                                  | 2%                                  | 1%                                  | 1%                                  |                                     | 65%   | 59%   | 15%                           | 5%                            | 6%                            | 18%                           | 9%                            |                               |
| 109  | 19%                                 | 5%                                  | 2%                                  | 0%                                  | 2%                                  | 2%                                  | 61%   | 81%   | 9%                            | 6%                            | 7%                            | 27%                           | 10%                           | 4%                            |

**Bachelor voltijd 34899**  
Studenten met 1e startjaar aan opleiding en instituut  
bron: 1 Cijfer HO

|     |   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|-----|---|-----|----|----|----|----|--|--|--|--|--|-----|-----|-----|----|----|-----|----|----|
|     | Aantal studenten in cohort  |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|     | Percentage uitval gedurende 1e jaar   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|     | Percentage uitval gedurende 2e jaar   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|     | Percentage uitval gedurende 3e jaar   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|     | Percentage uitval gedurende 4e jaar   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|     | Percentage uitval gedurende 5e jaar   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|     | Percentage uitval gedurende 6e jaar   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|     | Percentage herinschrijving (in tweede jaar)   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|     | Rendement: aandeel studenten met herinschrijving na eerste studiejaar met diploma binnen nominale studieduur + 1 jaar |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|     | percentage diploma in 1e jaar   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|     | percentage diploma in 2e jaar   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|     | percentage diploma in 3e jaar   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|     | percentage diploma in 4e jaar   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|     | percentage diploma in 5e jaar   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
|     | percentage diploma in 6e jaar   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  |     |     |     |    |    |     |    |    |
| 131 | 37%   |     |    |    |    |    |  |  |  |  |  | 48% | 0%  | 15% |    |    |     |    |    |
| 149 | 28%   | 7%  |    |    |    |    |  |  |  |  |  | 56% | 5%  | 15% | 3% |    |     |    |    |
| 119 | 23%   | 15% | 2% |    |    |    |  |  |  |  |  | 69% | 20% | 9%  | 8% | 5% |     |    |    |
| 103 | 27%   | 11% | 3% | 2% |    |    |  |  |  |  |  | 62% | 41% | 11% | 2% | 7% | 17% |    |    |
| 128 | 26%   | 8%  | 2% | 1% | 1% |    |  |  |  |  |  | 66% | 57% | 13% | 5% | 7% | 16% | 9% |    |
| 156 | 15%   | 21% | 1% | 0% | 1% | 1% |  |  |  |  |  | 77% | 54% | 7%  | 5% | 8% | 20% | 9% | 3% |

Bachelor deeltijd

| Bachelor deeltijd 34899 |   | Alleen studenten met 1e jaar HO = Startjaar opleiding<br>bron: 1Cijfer HO |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|-------------------------|---|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                         | Aantal studenten in cohort  |   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|                         | Percentage uitval gedurende 1e jaar   |   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|                         | Percentage uitval gedurende 2e jaar   |   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|                         | Percentage uitval gedurende 3e jaar   |   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|                         | Percentage uitval gedurende 4e jaar   |   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|                         | Percentage uitval gedurende 5e jaar   |   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|                         | Percentage uitval gedurende 6e jaar   |   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|                         | Percentage herinschrijving (in tweede jaar)   | 66%   | 85% | 84% | 62% | 57% | 67% | 66% | 85% | 84% | 62% | 57% | 67% | 66% | 85% | 84% | 62% | 57% | 67% | 66% |
|                         | Rendement: aandeel studenten met herinschrijving na eerste studiejaar met diploma binnen nominale studieduur + 1 jaar | 0%  | 10% | 21% | 22% | 27% | 25% | 0%  | 10% | 21% | 22% | 27% | 25% | 0%  | 10% | 21% | 22% | 27% | 25% | 0%  |
|                         | percentage diploma in 1e jaar   | 0%  | 2%  | 2%  | 0%  | 0%  | 1%  | 0%  | 2%  | 2%  | 0%  | 0%  | 1%  | 0%  | 2%  | 2%  | 0%  | 0%  | 1%  | 0%  |
|                         | percentage diploma in 2e jaar   |   | 8%  | 5%  | 3%  | 0%  | 5%  |     | 8%  | 5%  | 3%  | 0%  | 5%  |     | 8%  | 5%  | 3%  | 0%  | 5%  |     |
|                         | percentage diploma in 3e jaar   |   |     | 13% | 5%  | 6%  | 7%  |     |     | 13% | 5%  | 6%  | 7%  |     |     | 13% | 5%  | 6%  | 7%  |     |
|                         | percentage diploma in 4e jaar   |   |     |     | 6%  | 7%  | 2%  |     |     |     | 6%  | 7%  | 2%  |     |     |     | 6%  | 7%  | 2%  |     |
|                         | percentage diploma in 5e jaar   |   |     |     |     | 3%  | 3%  |     |     |     |     | 3%  | 3%  |     |     |     |     |     | 3%  | 3%  |
|                         | percentage diploma in 6e jaar   |   |     |     |     |     | 1%  |     |     |     |     |     | 1%  |     |     |     |     |     |     | 1%  |

| Bachelor deelijd 34899  |     |
|---|-----|
| Studenten met 1e startjaar aan opleiding en instituut   |     |
| bron: 1 Cijfer HO   |     |
| Aantal studenten in cohort  |     |
| Percentage uitval gedurende 1e jaar   |     |
| Percentage uitval gedurende 2e jaar   |     |
| Percentage uitval gedurende 3e jaar   |     |
| Percentage uitval gedurende 4e jaar   |     |
| Percentage uitval gedurende 5e jaar   |     |
| Percentage uitval gedurende 6e jaar   |     |
| Percentage herinschrijving (in tweede jaar)   |     |
| Rendement: aandeel studenten met herinschrijving na eerste studiejaar met diploma binnen nominale studieduur + 1 jaar |     |
| percentage diploma in 1e jaar   |     |
| percentage diploma in 2e jaar   |     |
| percentage diploma in 3e jaar   |     |
| percentage diploma in 4e jaar   |     |
| percentage diploma in 5e jaar   |     |
| percentage diploma in 6e jaar   |     |
| 121   | 36% |
| 114   | 18% |
| 120   | 21% |
| 125   | 34% |
| 131   | 48% |
| 167   | 37% |
|   | 18% |
|   | 15% |
|   | 14% |
|   | 11% |
|   | 4%  |
|   | 3%  |
|   | 3%  |
|   | 5%  |
|   | 2%  |
|   | 62% |
|   | 0%  |
|   | 1%  |
|   | 12% |
|   | 9%  |
|   | 10% |
|   | 2%  |
|   | 1%  |
|   | 62% |
|   | 82% |
|   | 74% |
|   | 66% |
|   | 51% |
|   | 36% |
|   | 33% |
|   | 1%  |
|   | 8%  |
|   | 6%  |
|   | 4%  |
|   | 2%  |
|   | 1%  |







AD Bloemierskunst deeltijd

| Ad Bloemierskunst deeltijd 80015  |    | Alleen studenten met 1e jaar HO = Startjaar opleiding |     | bron: 1Cijfer HO |  |
|---|----|---|-----|------------------|--|
| Aantal studenten in cohort  | 3  | 100%  |     |                  |  |
| Percentage uitval gedurende 1e jaar   | 1  | 0%  |     |                  |  |
| Percentage uitval gedurende 2e jaar   | 8  | 63%   | 13% |                  |  |
| Percentage uitval gedurende 3e jaar   | 11 | 45%   | 18% | 13%              |  |
| Percentage uitval gedurende 4e jaar   | 1  | 0%  | 0%  | 0%               |  |
| Percentage uitval gedurende 5e jaar   |    |   |     |                  |  |
| Percentage uitval gedurende 6e jaar   |    |   |     |                  |  |
| Percentage herinschrijving (in tweede jaar)   |    | 0%  |     |                  |  |
| Rendement: aandeel studenten met herinschrijving na eerste studiejaar met diploma binnen nominale studieduur + 1 jaar |    | nvt   |     |                  |  |
| percentage diploma in 1e jaar   |    | 0%  |     |                  |  |
| percentage diploma in 2e jaar   |    | 0%  |     |                  |  |
| percentage diploma in 3e jaar   |    | 0%  |     |                  |  |
| percentage diploma in 4e jaar   |    | 0%  |     |                  |  |
| percentage diploma in 5e jaar   |    | 0%  |     |                  |  |
| percentage diploma in 6e jaar   |    | 0%  |     |                  |  |

Ad Bloemsterkunst deeltijd 80015  
 Studenten met 1e startjaar aan opleiding en instituut  
 bron: 1Cijfer HO

|                            |      |                                     |     |                                     |     |                                     |     |                                     |     |                                     |     |                                     |      |   |     |   |     |                               |     |                               |     |                               |     |                               |     |                               |     |                               |    |
|----------------------------|------|-------------------------------------|-----|-------------------------------------|-----|-------------------------------------|-----|-------------------------------------|-----|-------------------------------------|-----|-------------------------------------|------|---|-----|---|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|----|
| Aantal studenten in cohort |      | Percentage uitval gedurende 1e jaar |     | Percentage uitval gedurende 2e jaar |     | Percentage uitval gedurende 3e jaar |     | Percentage uitval gedurende 4e jaar |     | Percentage uitval gedurende 5e jaar |     | Percentage uitval gedurende 6e jaar |      | Percentage herinschrijving (in tweede jaar) |     | Rendement: aandeel studenten met herinschrijving na eerste studiejaar met diploma binnen nominale studieduur + 1 jaar |     | percentage diploma in 1e jaar |     | percentage diploma in 2e jaar |     | percentage diploma in 3e jaar |     | percentage diploma in 4e jaar |     | percentage diploma in 5e jaar |     | percentage diploma in 6e jaar |    |
| 4                          | 100% |                                     |     |                                     |     |                                     |     |                                     |     |                                     |     |                                     | 0%   | nvt   | 0%  | 0%  | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0% |
| 3                          | 0%   | 0%                                  |     |                                     |     |                                     |     |                                     |     |                                     |     |                                     | 100% | 0%  | 0%  | 0%  | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            |    |
| 12                         | 67%  | 8%                                  | 8%  |                                     |     |                                     |     |                                     |     |                                     |     |                                     | 33%  | 25%   | 0%  | 0%  | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            |    |
| 12                         | 50%  | 17%                                 | 17% | 0%                                  |     |                                     |     |                                     |     |                                     |     |                                     | 50%  | 17%   | 0%  | 0%  | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            |    |
| 1                          | 0%   | 0%                                  | 0%  | 0%                                  | 0%  | 0%                                  |     |                                     |     |                                     |     |                                     | 100% | 0%  | 0%  | 0%  | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            | 0%  | 0%                            |    |
| nvt                        | nvt  | nvt                                 | nvt | nvt                                 | nvt | nvt                                 | nvt | nvt                                 | nvt | nvt                                 | nvt | nvt                                 | nvt  | nvt   | nvt | nvt   | nvt | nvt                           | nvt | nvt                           | nvt | nvt                           | nvt | nvt                           | nvt | nvt                           | nvt | nvt                           |    |

AD Onderwijsondersteuner

| Ad Onderwijs deeltijd 80064   |     | Alleen studenten met 1e jaar HO = Startjaar opleiding |  |
|---|-----|---|--|
| bron: 1Cijfer HO  |     |   |  |
| Aantal studenten in cohort  | 0   | nvt   |  |
| Percentage uitval gedurende 1e jaar   | 67% | nvt   |  |
| Percentage uitval gedurende 2e jaar   | 0%  |   |  |
| Percentage uitval gedurende 3e jaar   |     |   |  |
| Percentage uitval gedurende 4e jaar   |     |   |  |
| Percentage uitval gedurende 5e jaar   |     |   |  |
| Percentage uitval gedurende 6e jaar   |     |   |  |
| Percentage herinschrijving (in tweede jaar)   | 33% | nvt   |  |
| Rendement: aandeel studenten met herinschrijving na eerste studiejaar met diploma binnen nominale studieduur + 1 jaar | 0%  | nvt   |  |
| percentage diploma in 1e jaar   | 0%  | nvt   |  |
| percentage diploma in 2e jaar   | 0%  |   |  |
| percentage diploma in 3e jaar   |     |   |  |
| percentage diploma in 4e jaar   |     |   |  |
| percentage diploma in 5e jaar   |     |   |  |
| percentage diploma in 6e jaar   |     |   |  |

| Ad Onderwijs deeltijd 80064                           |     |   |                               |
|---|-----|---|-------------------------------|
| Studenten met 1e startjaar aan opleiding en instituut |     |   |                               |
| bron: 1Cijfer HO                                      |     |   |                               |
| Aantal studenten in cohort                            |     |   |                               |
| 1   | 0%  | Percentage uitval gedurende 1e jaar   |                               |
| 7   | 71% | Percentage uitval gedurende 2e jaar   |                               |
| nvt   | nvt | Percentage uitval gedurende 3e jaar   |                               |
| nvt   | nvt | Percentage uitval gedurende 4e jaar   |                               |
| nvt   | nvt | Percentage uitval gedurende 5e jaar   |                               |
| nvt   | nvt | Percentage uitval gedurende 6e jaar   |                               |
| nvt   | nvt | Percentage herinschrijving (in tweede jaar)   |                               |
| nvt   | 0%  | Rendement: aandeel studenten met herinschrijving na eerste studiejaar met diploma binnen nominale studieduur + 1 jaar |                               |
| nvt   | 29% | nvt   | percentage diploma in 1e jaar |
| nvt   | 0%  | 100%  | percentage diploma in 2e jaar |
| nvt   | 0%  | 0%  | percentage diploma in 3e jaar |
| nvt   | nvt | nvt   | percentage diploma in 4e jaar |
| nvt   | nvt | nvt   | percentage diploma in 5e jaar |
| nvt   | nvt | nvt   | percentage diploma in 6e jaar |