

Koersplan AOS West-Brabant 2022-2024



Inhoud

Voorwoord	2
Opzet Koersplan	3
1. De lerende leraar.....	4
1.1. Visie op leren.....	4
Beroepsbeeld.....	4
1.2. Visie op opleiden	5
1.3. Visie op Professionaliseren en Onderzoek	5
2. Leeromgeving	6
2.1. Visie:	6
2.2. Opleiden	6
2.3. Professionaliseren en Onderzoek.....	6
3. Organisatie	7
3.1. Visie:	7
3.2. Organisatie:	7
4. Kwaliteitscultuur.....	8
4.1. Visie:	8
4.2. Kwaliteit.....	8
5. SWOT	10
6. Doelen & activiteiten.....	14
6.1. De lerende leraar & leeromgeving	14
6.2. Organisatie	14
6.3. Kwaliteit.....	14

Bijlage 1:

Beschrijving AOS West Brabant

Bijlage 2:

Verbeteragenda 2020

Bijlage 3:

Aanpak Docentonderzoek West Brabant

Voorwoord

Dit koersplan voor de Academische Opleidingsschool West Brabant (AOS WB) wordt bewust een koersplan en geen opleidingsplan genoemd. Het gaat verder dan het beleid voor het samen opleiden van studenten.

De missie van AOS WB is het bijdragen aan de ontwikkeling van het lerarenkorps van de toekomst. Dat betreft dus ook de leraren die nu al voor de klas staan.

Dat gebeurt niet alleen in samenwerking met de lerarenopleidingen, maar ook binnen de scholen.

Dat gebeurt niet alleen via georganiseerde onderzoeks- of professionaliseringstrajecten, maar ook als spin off van het opleiden van studenten en via informele kennisdeling.

Dit koersplan is tot stand gekomen met input uit de midterm review van 2020, gesprekken met collega's met verschillende functies van verschillende scholen en instituten, en met de opbrengsten van de AOS WB-conferentie van juni 2021.

De rode draad in de koersplan is dat de leraar en lerende continu van plaats wisselen. Wat geldt voor de lerarenopleider geldt ook voor de leraar, de student ende leerlingen en vice versa.

De looptijd van dit plan is 2022-2024. Hiervoor zijn meerdere redenen:

- Een belangrijke ontwikkeling waarvan we de gevolgen voor ons beleid op de langere termijn niet kunnen overzien, is het OCW-besluit om alle voltijdstudenten per 2025 in een opleidingsschool op te leiden. Met ingang van 2030 geldt dit ook voor de deeltijdstudenten (met uitzondering van hen die bij een andere onderwijsinstelling in dienst zijn). Omdat in de regio West-Brabant relatief veel scholen voor voortgezet onderwijs niet aangesloten zijn bij een opleidingsschool vraagt dit om afspraken met de regionale schoolbesturen om alle studenten een opleidingsplaats te geven. Dit kan gevolgen hebben voor het beleid binnen AOS WB.
- Voor het leren van leerlingen, en daarvan afgeleid het leren van leraren, baseren we ons nu op Koers 2023. Na 2023 willen we de nieuwe Koers van OMO gebruiken voor ons beleid.
- We willen de beleidscyclus in lijn brengen met de cycli voor de peer-reviews van het platform samen opleiden. De eerstvolgende review vindt plaats in 2024.

Om dit koersplan en de uitdagingen waar we voor staan te begrijpen wordt aangeraden bijlage 1: "Beschrijving AOS WB" te lezen.

Voor de doelstellingen en activiteiten op gebied van onderzoek wordt verwezen naar bijlage 3: "Aanpak docentonderzoek AOS West Brabant".

Opzet Koersplan

De afgelopen jaren is steeds duidelijk geworden dat onderzoek en professionalisering niet van elkaar zijn te onderscheiden. We gaan daarom nu uit van twee, in plaats van drie, pijlers die onderling verweven zijn:

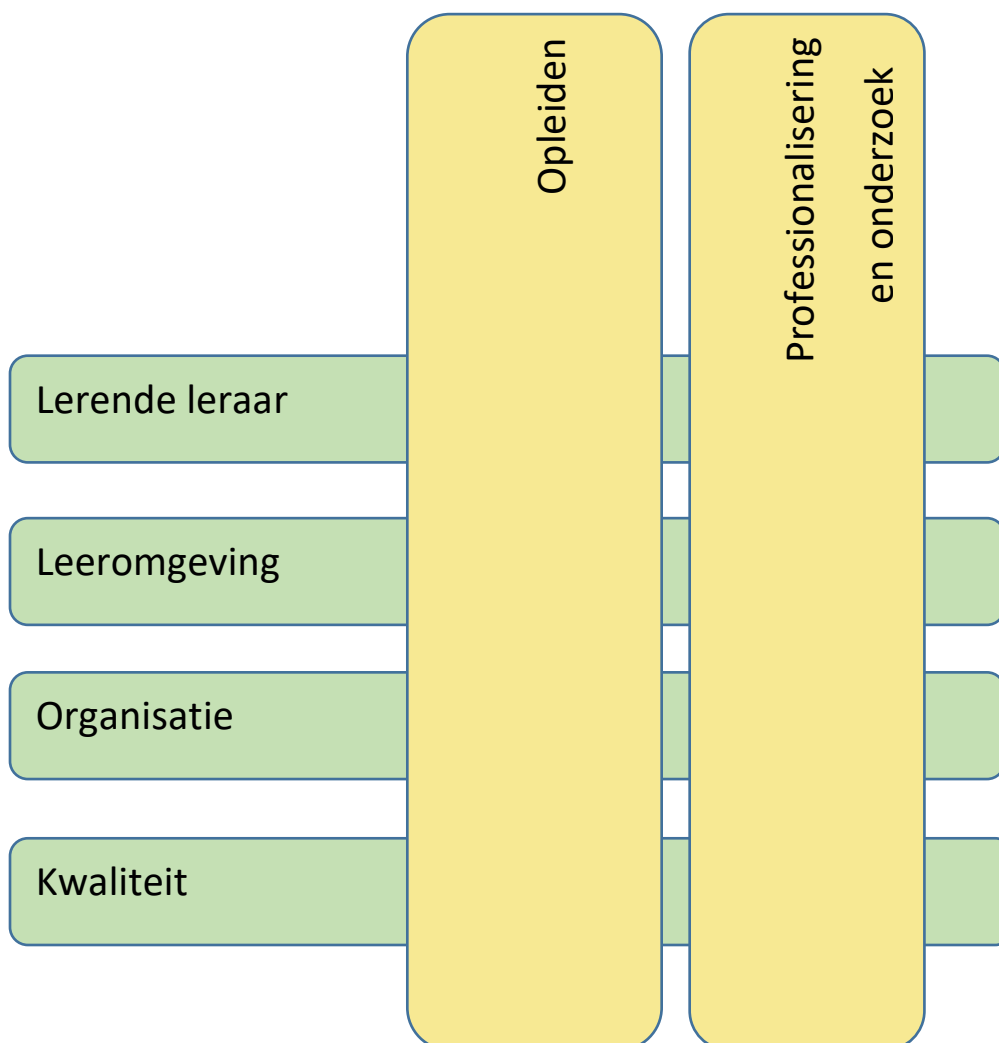
- Opleiden van studenten
- Professionalisering en Onderzoek

Voor het succes van AOS WB zijn er een aantal randvoorwaarden waaraan moet worden voldaan:

- Organisatie op orde
- Kwaliteit is onderdeel van de cultuur

De indeling die we in dit koersplan aanhouden is de indeling in de waarborgen van het nieuwe [Kwaliteitskader Samen Opleiden](#), waarlangs ook de mid-tem review heeft plaatsgevonden. Het betreft de volgende waarborgen:

1. Lerende Leraar
2. Leeromgeving
3. Organisatie
4. Kwaliteitscultuur



1. De lerende leraar

Beroepsbeeld en de visie op leren

1.1. Visie op leren

De leerling staat centraal! Dat betekent dat we vanuit de visie op het leren van leerlingen kijken wat dit betekent voor het beroepsbeeld en wat dit beroepsbeeld vervolgens betekent voor het opleiden en professionaliseren van leraren.

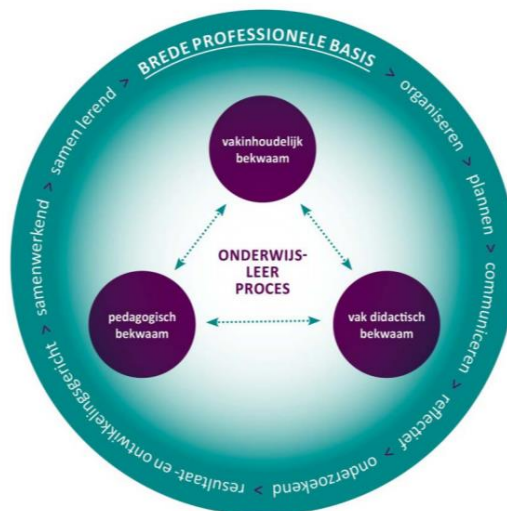


Voor de visie op het leren van leerlingen maken we gebruik van [Koers 2023](#) waaraan wij, op basis van gesprekken met collega's uit de scholen, een aantal leerdoelen hebben toegevoegd:

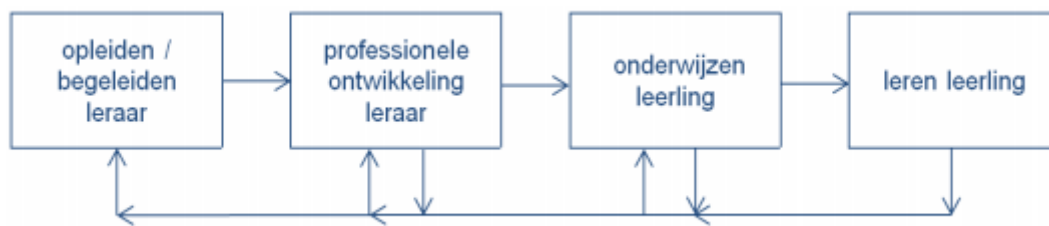
- Het leren van het maken van keuzes
- Het leren nemen van verantwoordelijkheid voor het eigen handelen
- Het leren dat je nooit klaar bent met leren

Beroepsbeeld

Dit leidt tot een beroepsbeeld dat overeenkomt met de bekwaamheidseisen van de onderwijscoöperatie, welke nu leidend zijn voor de inrichting van de lerarenopleidingen. Het is een goede weergave van de bekwaamheden waarmee de leraar aan zijn carrière in het onderwijs begint. Deze weergave is tijd en context onafhankelijk.



De brede professionele basis toont grote overeenkomsten met de visie op leren van leerlingen zoals in Koers 2023 staat beschreven. Wat voor onze leerlingen geldt, geldt ook voor onze docenten, voor onze lerarenopleiders en vice-versa. Het cascade model van Jeroen Imants blijft van toepassing. De opleider en de lerende wisselen continu van rol.



Figuur 1: bron: "Beter leren door leiderschap", inaugurale rede J. Imants, januari 2010. Model: het leren van de leerling centraal Figuur 1:

De brede professionele basis omvat alle elementen die van belang zijn voor zelfregulering. De extra leerdoelen voor leerlingen die wij hebben toegevoegd, benadrukken het belang van zelfregulering.

Zelfregulering bij leerlingen kunnen we alleen bevorderen als studenten, leraren en lerarenopleiders het goede voorbeeld geven en als opleiders weten hoe ze lerenden hierin kunnen begeleiden en opleiden.

1.2. Visie op opleiden

De leerdoelen die wij voor leerlingen hebben toegevoegd, gelden ook voor studenten en leraren. Het zijn leerdoelen die bijdragen aan zelfregulering. In de opleiding van studenten, maar ook in de professionalisering van opleiders krijgt zelfregulering een prominente plaats. Niet alleen in de inhoud, maar ook in de vorm. Studenten worden meer in staat gesteld hun eigen leerroute samen te stellen. Studenten leren keuzes te maken en hier verantwoordelijkheid voor te nemen. Ook leraren en lerarenopleiders zijn verantwoordelijk voor eigen professionalisering.

Verantwoordelijkheid nemen is niet hetzelfde als verantwoording afleggen. We evalueren processen en opbrengsten wel, maar doen dit op formatieve wijze. Leren en evalueren zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

1.3. Visie op Professionaliseren en Onderzoek

Leraren zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling. Daartoe dienen ze wel te worden uitgedaagd en gefaciliteerd.

De scholen kunnen wel richting geven aan deze ontwikkeling in lijn met de ontwikkelingen binnen de school. Een schoolplan of onderzoeks-of ontwikkelagenda kan inzicht geven in de ontwikkelbehoeften van de collega's in de scholen of instituten.

AOS WB kan, al dan niet met één of meerdere partnerscholen of -instituten, ondersteuning bieden bij de ontwikkeling, organisatie en uitvoering van professionalisering en onderzoek.

Daar waar het de ontwikkeling van startende collega's in opleiding betreft, zoeken we verbinding tussen enerzijds het inductietraject in de scholen en anderzijds de opleiding van de collega's.

2. Leeromgeving

Een samenhangende en consistente leeromgeving

2.1. Visie:

AOS WB wil een leeromgeving bieden waarin studenten en leraren een kritische, reflectieve, kennisverwervende houding kunnen ontwikkelen. Een omgeving waar ruimte is om kennis en ervaringen op te doen, waar het delen van kennis en ervaringen de norm is en dit in zowel formele als informele setting plaatsvindt. Een omgeving waar begeleiding wordt geboden wanneer daar behoefte aan is. Een omgeving die uitdaagt tot verbreding of verdieping van kennis.

2.2. Opleiden

Deze leeromgeving creëren we samen.

Dit doen we informeel door ons allen open te stellen voor ervaringen en inzichten van anderen. Dit gebeurt in de spontane dialoog op de werkvloer, bij de koffieautomaat of in de personeelskamer. Dit openstellen is onderdeel van de cultuur in de scholen en de instituten.

Dit doen we deels formeel door studenten in verschillende contexten ervaring op te laten doen en door studenten, in verschillende samenstellingen, regelmatig bijeen te brengen. Dit doen we op bovenscholse centrale bijeenkomsten en in schoolbijeenkomsten. Met name in de schoolbijeenkomsten wordt de link tussen theorie en praktijk gelegd.

Samen zijn we verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitvoering van het werkplekleren. Daartoe hebben we verschillende teams met school- en instituutvertegenwoordigers die samen de opleiding en begeleiding van de student op de werkplek ontwikkelen en evalueren. Voor het werkplekleren zijn voor alle studenten handleidingen met daarin doelen, werkwijze en beoordelingswijze beschikbaar via de website.

Binnen AOS WB worden niet alleen voltijd studenten, maar ook deeltijd studenten, veelal eigen collega's, opgeleid. Deze groep studenten heeft andere leerbehoeften dan de voltijdstudenten. De bovenscholse infrastructuur voor voltijdstudenten leent zich niet voor deze doelgroep. Kansen om opleiding en inductietrajecten binnen de scholen met elkaar te verbinden, dienen te worden onderzocht en benut.

2.3. Professionaliseren en Onderzoek

De activiteiten die op het opleiden van studenten zijn gericht, dragen ook bij aan de professionalisering van de collega's in de scholen. De studenten houden ons een spiegel voor en maken ons bewuster van ons eigen handelen. Het leidt tot nieuwe inzichten die studenten of opleiders vanuit de instituten in de scholen brengen.

Voor het opleiden van studenten hebben we gekwalificeerde schoolopleiders en werkplekbegeleiders in huis. Voor hen worden cursussen en andere bijeenkomsten georganiseerd om de ontwikkelingen in de opleidingen en de scholen bij te houden. Dit draagt bij aan zowel de kwaliteit van samen opleiden als aan de professionalisering van onze collega's.

Naast professionaliseren via het opleiden van studenten zijn er vele andere professionaliseringsmogelijkheden binnen de scholen. De aard van de professionalisering is afhankelijk van de school en het individu. AOS WB kan hier als makelaar in fungeren.

Het is een gemeenschappelijke behoefte van de scholen om de onderzoekende houding van onze collega's te bevorderen. Hiertoe is de "Aanpak voor docentonderzoek AOS WB" opgesteld. Hierin

staan de doelstellingen en de aanpak voor docentonderzoek binnen AOS W B beschreven. Zie bijlage 3.

Om onderzoek in de scholen te stimuleren vragen we de scholen om onderzoek als vorm van professionaliseren te erkennen waardoor de (individuele) professionaliseringsuren en budgetten hiervoor kunnen worden ingezet.

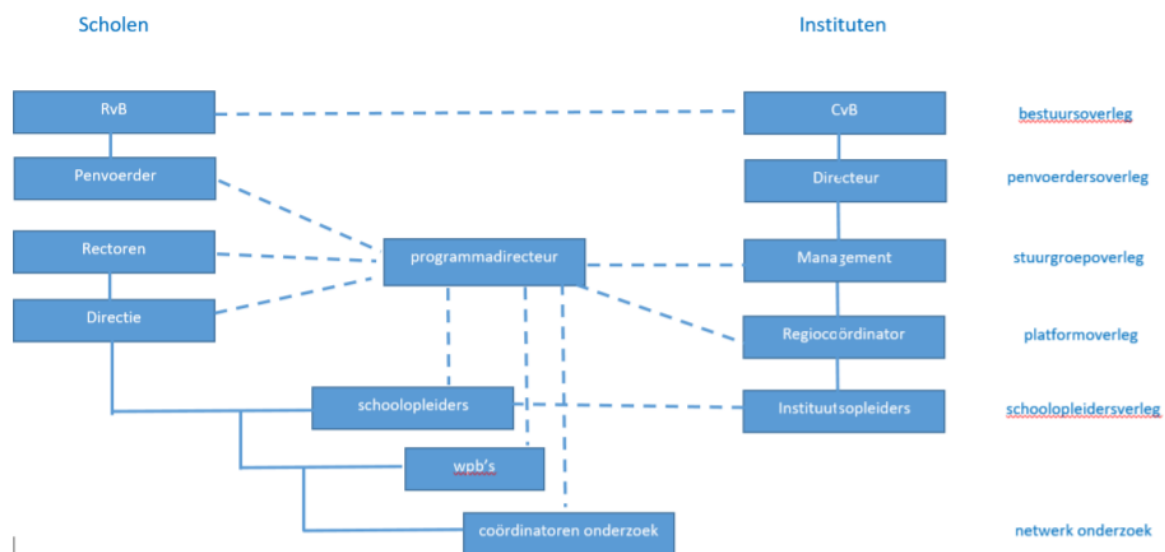
3. Organisatie

3.1. Visie:

De **hele school** is mede verantwoordelijk voor het opleiden van studenten. Iedereen heeft daarin zijn eigen rol. AOS WB is ingebed in de organisatie en cultuur van de scholen.

3.2. Organisatie:

Tussen de scholen onderling en tussen de scholen en instituten vindt continu afstemming plaats aan de verschillende tafels. Strategische en beleidsmatige keuzes worden gemaakt aan de tafel van de besturen, penvoerders of stuurgroepen. Tactische en operationele keuzes worden gemaakt aan de tafel van het opleidingsteam. Alle tafels komen één of meerdere keren per jaar bijeen.



OMO heeft de rollen en taken van de collega's die direct betrokken zijn bij de opleiding van de studenten in de scholen in 2016 beschreven. ADEF heeft in 2021 een rollenportfolio opgesteld. Hierin staat beschreven wat de verschillende rollen minimaal inhouden. De opleidingsscholen verwachten meer van de werkplekbegeleiders, school- en instituutopleiders.

Samen gaan we het rollenportfolio voor de opleidingsscholen, voor AOS WB in het bijzonder, actualiseren en aanscherpen.

Inbedding van AOS WB in de organisatie van de scholen en instituten betekent dat school- en werkplekbegeleiders en instituutopleiders voldoende moeten worden gefaciliteerd (in tijd en roostering) om studenten op te leiden in de school. Ook moeten zij goed bereikbaar zijn voor studenten.

Niet alleen op de geplande tijden, maar ook just-in-time. De afspraken over de inzet van personeel van de scholen en de instituten dienen aan de hand van het uitgewerkte rollenportfolio te worden herijkt .

Inbedding in de organisatie betekent ook dat er binnen elke sectie van elke school naar verhouding voldoende opleidingsplaatsen beschikbaar is en dat werkplekbegeleiders en schoolopleiders voldoende geschoold zijn om studenten op te leiden. De AOS WB biedt cursussen voor werkplekbegeleiders en schoolopleiders aan.

Inbedding in de organisatie levert niet alleen voldoende en goede opleidingsplaatsen op. Door schoolopleiders te betrekken bij de werving en aanname van nieuwe collega's hebben we zicht op meer kandidaten en zijn we beter in staat om de juiste nieuwe collega op de juiste plek te krijgen.

Waar de scholen zorg dragen voor voldoende opleidingsplaatsen worden de instituten gevraagd het aanname, onderwijs en/of plaatsingsbeleid zo aan te passen dat de studentenpopulatie op de scholen qua omvang en samenstelling beter overeenkomt met de plaatsen die beschikbaar zijn.

AOS WB staat voor twee bijzondere uitdagingen:

- AOS WB is voor Hogeschool Rotterdam (HR) de enige opleidingsschool in Brabant. Op bestuurlijk niveau is afgesproken dat met ingang van 2021-2022 alle voltijdstudenten met postcode Brabant binnen AOS WB worden geplaatst. Er wordt gestreefd om ook 80% van de deeltijdstudenten binnen AOS WB te plaatsen .
- Het ministerie van OCW en de sectorraden zijn overeengekomen dat in 2025 alle voltijdstudenten in een opleidingsschool worden opgeleid.

Voor FLOT-studenten moet AOS WB samen met Brabantse Opleidingsschool (BOS) de regio van Drunen tot aan Zeeland bedienen. Op dit moment bieden AOS WB en BOS samen ongeveer 50% van de opleidingsplaatsen in de regio West-Brabant aan.

Samen met de schoolbesturen in de regio moeten we zorgen voor voldoende opleidingsplaatsen in de regio.

4. Kwaliteitscultuur

4.1. Visie:

Samen zijn we verantwoordelijk voor de kwaliteit van de ontwikkeling en uitvoering van de integrale opleiding van leraren.

4.2. Kwaliteit

Kwaliteit is meer dan het meten van tevredenheid van studenten. Kwaliteit gaat niet over meten, maar over evalueren, waarbij verschillende methodieken en instrumenten kunnen worden gebruikt.

Nog belangrijker dan het evalueren is wat we doen met de resultaten van de evaluaties.

Kwaliteit mogen we niet (meer) ervaren als het afleggen van verantwoording, maar als onderdeel van onze doorontwikkeling. Kwaliteit gaat ook niet alleen over het opleiden van studenten, maar ook over de wijze waarop we samenwerken, van elkaar leren en hoe we dit organiseren.

Binnen AOS WB voelen wij ons samen verantwoordelijk voor de gehele opleiding van de studenten. Daarom stellen we samen onze doelen, willen we samen evalueren en samen verbeteren. Dit betekent dat wij het werkplekleren en het instituutslernen niet meer apart evalueren, maar dat we samen met de scholen en de lerarenopleidingen de integrale opleiding evalueren.

Naast evaluatie van de gehele opleiding blijven we ook afzonderlijke onderdelen, zoals student- en werkplekbegeleidersbijeenkomsten en cursussen, evalueren. Om deze evaluaties te kunnen delen en bespreken met anderen, gaan we naast de gesprekken die we voeren, meer gebruik maken eenvoudige digitale evaluatietools.

5. SWOT

Strength	Weaknesses
<i>Opleiden</i>	
Alle voltijd studenten worden samen in de scholen opgeleid	HR en FLOT hebben verschillende uitgangspunten voor uitvoering van het werkplekleren
Alle studenten worden uitgenodigd voor bovenschoolse bijeenkomsten	FLOT en HR hebben verschillende stagedagen. ALO, HFK en universitaire studenten nemen nauwelijks deel ivm roostering en inhoud
Afgestudeerden zijn tevreden over inhoud van het programma	Scholen niet altijd bekend met (gevolgen voor) studievoortgang bij aanname van student in vacature
Goede samenwerking tussen scholen en instituten bij de ontwikkeling en uitvoering van het werkplekleren voor de voltijd studenten	Opleiding en begeleiding deeltijdstudenten en (FLOT) masters op de werkplek nog onvoldoende geborgd
Gezamenlijke ontwikkeling en uitvoering van cursussen voor werkplekbegeleiders en schoolopleiders	Diversiteit in 'kwaliteit' van schoolopleiders en werkplekbegeleiders
Opleiden gebeurt met name in de scholen onder leiding van werkplekbegeleiders en schoolopleider	
<i>Professionalisering en onderzoek</i>	
Goede infrastructuur voor docentonderzoek	Docent onderzoek wordt gezien als iets van de AOS Docentonderzoek wordt gezien als iets wat moeilijk en zwaar is en iet voor iedereen weg gelegd is Deelname docentonderzoek en professionalisering te vrijblijvend Animo voor onderzoek is laag
Veel expertise aanwezig in de scholen en instituten	Mogelijkheden van het netwerk onvoldoende bekend bij schoolleiding en collega's Professionaliseringsaanbod van instituten te ad hoc, past vaak niet meer in lesrooster

Strength	Weaknesses
<i>Organisatie</i>	
Goede infrastructuur waarin ieder zijn taak en verantwoordelijkheid kent	Invulling rollen en taken komen niet meer overeen met omschrijving van 2016 Samen opleiden is arbeidsintensief voor scholen en instituten. Beschikbaarheid instituutsopleiders en schoolopleiders beperkt Veel personeelwisselingen bij instituten Ad hoc stageplaatsingsbeleid hogescholen
<i>Kwaliteit</i>	
Evalueren zit in onze genen Gezamenlijke evaluatiesystematiek vanuit OMO voor studenten Goede data analyse instroom en doorstroom van studenten	Opbrengsten van evaluaties worden onvoldoende gedeeld, geen benchmarking Respons laag Evaluatie beperkt tot werkplekleren binnen OMO scholen Effecten van/op individuele studenten en opleidingen worden gemeten, effecten van/op organisatie, financiën & infrastructuur worden niet gemeten. Er wordt nog onvoldoende opvolging gegeven aan resultaten binnen de AOS en binnen OMO. Resultaten worden niet gedeeld met de instituten Leidt nog onvoldoende tot opvolging

Opportunities	Threats
<i>Opleiden</i>	
Decentraler en flexibler opleiden biedt mogelijkheid context van de school te benutten.	Wens uniformiteit van opleiden vanuit instituten beperkt vrijheden voor invulling werkplekleren
Professionalisering voor schoolopleiders	Ontwikkelingen bij instituten vragen meer/andere pedagogisch en didactische (theoretische) kennis schoolopleiders
Werkplekbegeleiderscursus voor 'ervaren' werkplekbegeleiders	Ontwikkelingen bij instituten vraagt voor werkplekbegeleiders meer/andere kennis van de opleiding van studenten
Samen Opleiden en Inductie in zij-instromer/deeltijd trajecten benutten	Elke school heeft eigen inductie -en professionaliseringsbeleid
Nieuwe ADEF rollenportfolio upgraden naar AOS rollenportfolio	
<i>Professionalisering en onderzoek</i>	
Nieuw beleid voor docent onderzoek in West Brabant biedt meer mogelijkheden voor docentonderzoek	Onderzoek onder de vlag van de AOS leidt apart leven naast onderzoek en ontwikkeling activiteiten die niet via de AOS lopen.
Netwerk voor onderzoeksondersteuning uitbreiden	Weinig universitaire studenten en dus weinig interactie met universiteit leidt tot minder affiniteit met onderzoek bij de scholen.
Platform voor kennisdeling proces en product opbrengsten onderzoek	Uitvoering onderzoek en professionalisering zijn verantwoordelijkheid van de scholen en niet van de AOS
Onderzoek erkennen als vorm van professionalisering	Lesroosters bieden weinig ruimte voor professionalisering.
Voor onderzoek en professionaliseren aanspraak maken op eigen professionaliseringsuren	
Tijdig samenstellen en delen van professionaliserings en onderzoeksmogelijkheden van instituutspartners en andere partijen	

Opportunities	Threats
<i>Organisatie</i>	
Aanpassing plaatsingsbeleid instituten leidt tot meer stabiliteit in aantallen en vakken van studenten	Minder flexibiliteit bij hanteren plaatsingsquota
Uitbreiden AOS WB tbv 100% Samen Opleiden Meer opleidingsplaatsen Nieuwe inzichten van nieuwe partijen Goede verdeling studenten in de regio	Er ontstaan nieuwe opleidingsscholen Hebben/Krijgen last van de wet van de remmende voorsprong Concurrentie met opleidingsscholen met beter bereikbare plaatsen
<i>Kwaliteit</i>	
Ontwikkelen aan evaluatiemethodieken en systematiek voor specifieke onderdelen van Samen Opleiden (activiteiten, onderzoek, werkprocessen)	Evaluatie wordt als doel en niet meer als middel beschouwd. Evaluatiemoeheid
Samen met instituten en andere opleidingsscholen werken aan gezamenlijke evaluatie van integrale opleiding	Elke opleidingsschool wil eigen systematiek vast houden
Evalueren van effecten van docentonderzoek en professionalisering	Evaluatie blijft beperkt tot tevredenheid

6. Doelen & activiteiten

Vanuit onze ambitie en visie zijn er per waarborg een aantal concrete doelstellingen geformuleerd. Enkele doelstellingen leiden tot concrete activiteiten.

6.1. De lerende leraar & leeromgeving

- We blijven ons er van bewust dat we steeds wisselen in de rol van lerende en leraar. We houden ons zelf continu de spiegel voor en vragen ons continu af of ons handelen in lijn is met het doel dat we voor onze leerlingen voor ogen hebben. Hierover voeren we formeel en informeel het gesprek met elkaar.
- Studenten worden flexibeler opgeleid. De student mag keuzes maken. Leersuitkomsten blijven leidend, studenten hoeven dus niet hetzelfde programma te volgen. Zowel instituut - als werkplekleren wordt flexibeler.
- Herijking van organisatie en uitvoering samen opleiden FLOT & HR studenten.
- We gaan waar mogelijk opleiding van (startende) collega's verbinden met het inductietraject binnen de scholen.
- Studenten worden nog meer SAMEN IN samen in de school opgeleid. Er komen meer schoolbijeenkomsten waarbij ook de instituutopleider(s) vaker aanwezig zijn. Op die manier worden niet alleen tussen studenten maar ook tussen school- –en instituutopleiders kennis en ervaringen gedeeld. Dit draagt bij de aan de professionalisering van beiden.
- Zowel voor nieuwe als voor 'zittende' werkplekbegeleiders en schoolopleiders worden professionaliseringstrajecten aangeboden. Alle 'zittende' schoolopleiders nemen hieraan deel.
- Onderzoek wordt erkend als vorm van professionalisering waar de (individuele) professionaliseringsuren en budget voor kunnen worden ingezet kunnen worden.

6.2. Organisatie

- Herijking rollen, taken en inzet van werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders
- Aanpassen intern plaatsingsbeleid
- Aanpassen plaatsingsbeleid van de instituten
- Schoolopleiders worden betrokken bij werving en aanname van nieuwe collega's (of studenten) in (tijdelijke) vacatures.
- Maken van afspraken met andere besturen in de regio over de weg naar 100% samen opleiden.

6.3. Kwaliteit

- Opstellen van kwaliteitsagenda voor activiteit, opleiding- en doelgroepspecifieke evaluaties en de evaluatie van effecten op school- en organisatieontwikkeling. Onderdeel hiervan is ook de wijze waarop de evaluaties worden gedeeld en hoe opvolging wordt gegeven.
- Samen werken met de instituten en andere opleidingsscholen om te komen tot evaluaties van de integrale opleidingen.
- Realiseren van een hogere respons van de evaluaties.
- Ontwikkelen methode om effect docentonderzoek en professionalisering te evalueren.