

# **Bachelor of Cabaret**

*een opleiding van Avans<sup>+</sup>*

# Inhoudsopgave

Overzicht van bijlagen .....	
0 Basisgegevens .....	1
1 Management samenvatting .....	1
2 Inleiding .....	1
3 Karakteristiek van de opleiding .....	2
3.1 Context en positie.....	2
3.1.1 Plaats binnen de instelling .....	2
3.1.2 Management- en coördinatiestructuur.....	2
3.1.3 Geschiedenis opleiding .....	2
3.1.4 Positionering ten opzichte van bestaand aanbod.....	3
3.1.5 (Arbeids)marktrelevantie .....	3
3.2 Profiel .....	3
3.2.1 Domein .....	3
3.2.2 Ontwikkelingen in het beroepsdomein .....	3
3.2.3 Beroepen waar de opleiding op voorbereidt.....	4
3.2.4 Profiel ten opzichte van verwante opleidingen .....	4
3.2.5 Internationale ambitie .....	5
3.2.6 Onderzoek/relatie met lectoraten .....	5
3.3 Onderwijs.....	5
3.3.1 Minoren: functie, plaats binnen de opleiding en omvang .....	5
3.3.2 Continuïteit.....	5
4 Accreditatieonderzoek en interne audit .....	5
5 Standaarden NVAO-beoordelingskader .....	6
5.1 Beoogde eindkwalificaties.....	6
5.2 Programma.....	10
5.3 Personeel .....	25
5.4 Voorzieningen.....	31
5.5 Kwaliteitszorg .....	34
5.6 Toetsing.....	41

# Overzicht van bijlagen

## B 0 Management samenvatting

### Standaard 1

- B 1.1 Historische ontwikkeling van het vakgebied cabaret
- B 1.2 Opleidingsprofiel Theater
- B 1.3 Beroepsprofiel van de cabaretier
- B 1.4 Dublin descriptoren
- B 1.5 Competentiekaarten

### Standaard 2

- B 2.1 Situatieschets cabaret in Nederland
- B 2.2 Onderzoek werkwijze cabaretiers
- B 2.3 Onderzoek impresariaten
- B 2.4 Het Nederlandse humoronderzoek 2011
- B 2.5 Werkveldadviesraad
- B 2.6 Verslag werkveldconferentie als basis voor beroepsprofiel van de cabaretier
- B 2.7 Verslagen van de bijeenkomsten met werkveldadviesraad

### Standaard 3

- B 3.1 Benchmark verwante opleidingen
- B 3.2 Modulebeschrijvingen
- B 3.3 Lijst van verplichte en geadviseerde literatuur
- B 3.4 Onderzoeksvaardigheden humorfestival

### Standaard 4

- B 4.1 Onderwijsvisie Avans<sup>+</sup>
- B 4.2 Onderwijsprogramma
- B 4.3 Aanwezigheidsplicht bij lessen en verplichte voorstellingen
- B 4.4 Overzicht verplichte voorstellingen studiejaar 2010-2011
- B 4.5 Format persoonlijk ontwikkel plan
- B 4.6 Format persoonlijk actie plan

### Standaard 5

- B 5.1 Toelatingsprocedure
- B 5.2 EVC-procedure

### Standaard 7

- B 7.1 Toekenning EC's

### Standaard 8

- B 8.1 Avans<sup>+</sup> performance cyclus
- B 8.2 Docentenwijzer Avans<sup>+</sup>
- B 8.3 Regeling studiekosten en faciliteiten
- B 8.4 Rolprofiel assistent projectleider
- B 8.5 Rolprofiel deelnemer
- B 8.6 Rolprofiel docent
- B 8.7 Rolprofiel projectleider

## Standaard 9

B 9.1 Kernteam en kwalificaties docenten & gastdocenten

B 9.2 Curriculum Vitae docenten

## Standaard 10

B 10.1 Garantstelling

## Standaard 11

B 11.1 Exploitatiebegroting

B 11.2 Xplora

## Standaard 12

B 12.1 Studieloopbaanbegeleiding en studievoortgang

B 12.2 Opzet studieloopbaanbegeleiding

B 12.3 Studiegids

B 12.4 Handleiding blackboard

## Standaard 13

B 13.1 Evaluatieopzet en onderzoeksinstrumenten 2011-2012

B 13.2 Klachtenregistratieformulier

B 13.3 Tevredenheidsonderzoek deelnemers 2011-2012

B 13.4 Vragenformulier vakevaluatie

B 13.5 Evaluatie SLB – docent

## Standaard 14

B 14.1 SWOT-analyse

B 14.2 Verbeterplan

B 14.3 Actieplan 2012 naar aanleiding van verbeterplan

## Standaard 15

B 15.1 Examencommissie Avans<sup>+</sup>

B 15.2 Inhoud kwaliteitshandboek

B 15.3 Cedeo klanttevredenheidsonderzoek 2010

## Standaard 16

B 16.1 Toetsbeleid

B 16.2 Koppelingstabel toetsen / prestatie indicatoren

B 16.3 Competentie examinering per leerjaar

B 16.4 Handleiding afstudeerscriptie

B 16.5 Onderwijs- en examenregeling

## 0 Basisgegevens

### Administratieve gegevens van de opleiding

Naam opleiding:	Bachelor of Cabaret
Oriëntatie:	hbo
Niveau:	bachelor
Aantal studiepunten:	240 ec
Afstudeerrichtingen:	niet van toepassing
Locatie:	Havensingel 25, 5211 TX 's-Hertogenbosch
Variant:	voltijd

### Administratieve gegevens van de instelling

Naam:	Avans Hogeschool B.V. (handelsnaam Avans <sup>+</sup> )
Bezoekadres:	Heerbaan 14-40, 4817 NL Breda
Postadres:	postbus 2087, 4800 CB Breda
Telefoon:	0900 1101010
E-mail:	<a href="mailto:info@avansplus.nl">info@avansplus.nl</a>
Website:	<a href="http://www.avansplus.nl">www.avansplus.nl</a>

### Gegevens bevoegd gezag

Naam:	de heer C.P.A.C. Toebosch
Functie:	directeur Avans <sup>+</sup>
Telefoon:	076-5258853
E-mail:	<a href="mailto:ctoebosch@avansplus.nl">ctoebosch@avansplus.nl</a>

### Gegevens contactpersoon bevoegd gezag

Naam:	mevrouw A. Uitde Haag
Functie:	opleidingsmanager
Telefoon:	073-6144313 of 06-30174698
E-mail:	<a href="mailto:directie@koningstheaterakademie.nl">directie@koningstheaterakademie.nl</a>

## 1 Management samenvatting

Voor de management samenvatting wordt verwezen naar bijlage 0.

## 2 Inleiding

Voor u ligt een aanvraag voor de TNO Bachelor of Cabaret, die Avans<sup>+</sup> uitvoert in nauwe samenwerking met de Koningstheateracademie te 's Hertogenbosch.

Avans<sup>+</sup> is een dochterorganisatie van Avans Hogeschool. Avans<sup>+</sup> is toonaangevend in het praktijkgericht ontwikkelen van mensen en organisaties en doet dat onder meer door het verzorgen van postbachelor- en masteropleidingen op het gebied van techniek, ICT, management, finance en zorg & welzijn maar ook door het aanbieden van individuele en organisatie ontwikkeltrajecten. Voor een totaaloverzicht van producten en dienst kunt u de website raadplegen: [www.avansplus.nl](http://www.avansplus.nl).

In de filosofie van Avans<sup>+</sup> staat de koppeling tussen de ambities van mensen en organisaties centraal. Mensen leveren betere prestaties als zij betrokken zijn bij de organisatie waarbinnen ze werken en gestimuleerd en uitgedaagd worden om hun kwaliteiten te verkennen. Organisaties komen tot groei als zij de ambities van hun werknemers weten te verbinden met strategie en doelstellingen. Avans<sup>+</sup> ziet het creëren en koppelen van deze collectieve ambitie als dé succesfactor voor de ontwikkeling van een organisatie en de mensen die er werken. Vanuit deze filosofie biedt Avans<sup>+</sup> mensen en organisaties de mogelijkheid om zich gezamenlijk te ontwikkelen.

## **3 Karakteristiek van de opleiding**

### **3.1 Context en positie**

#### **3.1.1 Plaats binnen de instelling**

Omdat Avans Hogeschool de Bachelor of Cabaret als een waardevolle aanvulling ziet op haar portfolio aan opleidingen is Avans<sup>+</sup>, zijnde een aangewezen instelling, gevraagd deze opleiding in samenwerking met de Koningstheateracademie (KTA) te 's-Hertogenbosch te exploiteren en in het verlengde daarvan een TNO-procedure ter accreditatie op te starten. Dat betekent dat Avans<sup>+</sup> als aangewezen instelling verantwoordelijk is voor inhoud, kwaliteit en uitvoering van de opleiding waarbij het instituut intensief samenwerkt met de KTA en daarbij ook gebruik maakt van diens expertise, faciliteiten en medewerkers.

#### **3.1.2 Management- en coördinatiestructuur**

De opleiding valt onder de formele verantwoordelijkheid van de heer Toebosch, in de hoedanigheid van algemeen directeur van Avans<sup>+</sup>. Als projectleider zal optreden mevrouw Uitde Haag, die door de KTA voor 0,7 fte zal worden gedetacheerd aan Avans<sup>+</sup> om deze rol te vervullen. Mevrouw Uitde Haag legt in dit kader periodiek verantwoording af aan de heer Toebosch.

#### **3.1.3 Geschiedenis opleiding, voor zover thans nog zichtbaar en relevant**

Begin 2008 zijn besprekingen gestart tussen de directies van de KTA en van Fontys Hogeschool voor de Kunsten in Tilburg over het in Nederland van de grond krijgen van een cabaretopleiding op hbo-niveau. In het voorjaar van 2008 is hiertoe samen met de gemeente 's-Hertogenbosch, die de KTA een warm hart toedraagt en die zich ingespannen heeft voor de huisvesting, een convenant ondertekend waarin dit voornemen werd bekrachtigd. Vervolgens is een projectgroep opgestart met vertegenwoordigers vanuit de invalshoek van de KTA en van Fontys Hogeschool. Een van de eerste taken van de projectgroep was het onderzoeken van de mogelijkheden van een dergelijke opleiding. Dit onderzoek richtte zich op haalbaarheid en wenselijkheid, alsook op de gewenste inhoud van de nieuwe opleiding. Daartoe is allereerst de huidige opleiding, alsook de uitstroom daarvan, in kaart gebracht en is er kennis genomen van eerder onderzoek naar de positie van cabaret in Nederland. Aanvullend is een verkenning gedaan naar enkele opleidingen die een afstudeerrichting kleinkunst kennen. In het najaar van 2008 was duidelijk dat, waar overige hbo-opleidingen theater kiezen voor een breed opleidingsprofiel met cabaret of kleinkunst als een afstudeerspecialisatie, de beoogde Bachelor of Cabaret diende te kiezen voor een opleidingsprofiel dat integraal gericht is op het beroep cabaretier. Deze keuze is gemaakt op basis van de overweging dat de cabaretier zich ten opzichte van andere uitvoerende podiumartiesten zodanig onderscheidt dat er sprake is van een specifiek beroep.

Inmiddels is Fontys Hogeschool geen partij meer omdat blijkt dat KTA een onbekostigde opleiding blijft en derhalve geen plaats kan krijgen in haar portfolio. Het bestuur van Avans Hogeschool is bereid gevonden in haar plaats te treden. Aan Avans<sup>+</sup>, dochter van Avans Hogeschool en gespecialiseerd in

onbekostigd onderwijs, is gevraagd de Bachelor of Cabaret te exploiteren en in het verlengde daarvan zorg te dragen voor de kwaliteit, uitvoering en erkenning van het programma.

#### **3.1.4 positionering t.o.v. bestaand aanbod**

Er bestaat in Nederland nog geen zelfstandige hbo-opleiding voor cabaretiers. Overige hbo-opleidingen theater kiezen voor een breed opleidingsprofiel met afstudeerspecialisaties waarvan kleinkunst er één kan zijn. Cabaret maakt daar vervolgens deel van uit. In de Bachelor of Cabaret is gekozen voor een opleidingsprofiel dat integraal gericht is op het beroep cabaretier. Deze keuze is gemaakt op basis van de overweging dat de cabaretier zich ten opzichte van andere uitvoerende podiumartiesten zodanig onderscheidt, dat er sprake is van een specifiek beroep. De beoogde opleiding Bachelor of Cabaret richt zich volledig op het beroep van Cabaretier en is daarmee sterk onderscheidend ten aanzien van bestaande opleidingen.

#### **3.1.5 (Arbeids)marktrelevantie van de Bachelor of Cabaret**

Cabaret is populair en de werving van deelnemers aan de nieuwe opleiding zal geen probleem vormen. Instroom zal echter beperkt worden tot vijftien per jaar. Op basis van onderzoek naar de werkwijze van oud-deelnemers concluderen wij dat er meer dan voldoende werk is voor afgestudeerden van de opleiding. Oud-deelnemers van de KTA scoren goed en bouwen door de hechte samenwerking met theaters al tijdens de opleiding een netwerk op dat hen helpt zich succesvol te positioneren als zelfstandig werkend cabaretier.

Betrokkenen uit het werkveld en bij aanverwante opleidingen bevestigen dat met de Bachelor of Cabaret wordt voorzien in een bestaande behoefte binnen het beroepenveld. Dit wordt ook nog eens bekrachtigd door de uitkomst van het onderzoek naar de sociaal- economische positie van cabaretartiesten en naar de economische organisatie van de bedrijfstak. Eén van de conclusies die getrokken wordt is dat cabaretprijswinnaars met een kunstopleiding of een lerarenopleiding langer actief blijven in het beroepenveld.

### **3.2 Profiel**

#### **3.2.1 Domein**

De opleiding rekent zich tot het domein cabaret.

#### **3.2.2 Ontwikkelingen in het beroepsdomein**

Het beroep cabaretier (kleinkunstenaar) kent een unieke gebondenheid aan de Nederlandstalige cultuurgebieden die sterk doorwerkt in de invulling van het beroep in deze culturele omgeving. Uiteraard vindt humoristische theaterperformance ook internationaal plaats, maar ook daar worden de beroepsconventies en beroepskenmerken sterk bepaald door eigen taal en cultuur. De beroepsgroep Nederlandstalige cabaretiers bestaat uit een groep individualisten die met hun eigen talenten een plaats hebben gezocht op de arbeidsmarkt. Die arbeidsmarkt bestaat voornamelijk uit de grote, middelgrote en kleine theaters. Daarnaast bestaat er nog een markt van bedrijven, scholen, verenigingen etc. die incidenteel een podium bieden aan cabaretiers. Cabaretiers leggen in toenemende mate ook hun competenties aan de dag in programma's van diverse media en hebben op deze wijze een vaste plaats verworven als entertainende presentatoren, in satirische panels en in spelprogramma's.

Cabaret is kostentechnisch een relatief goedkope podiumkunst en wordt niet gesubsidieerd. Vanuit economisch perspectief neemt cabaret een stevige positie in binnen de podiumkunsten. Cabaret is populair en kan gezien worden als een segment met groeipotentie. Er is een ongekende diversiteit

aan voorstellingen die jaarlijks in de Nederlandse theaters te zien zijn. Door de enorme populariteit is het genre als kunstvorm doorgedrongen tot in alle geledingen van het maatschappelijke leven en veel jongeren willen cabaretier worden. De schaduwkant van die populariteit is het gevaar van wildgroei en commerciële vervlakking. Het is uit het oogpunt van kwaliteit noodzakelijk cabaret als een serieuze kunstvorm te beschouwen. De rol van de Bachelor of Cabaret is dan ook het hooghouden van de kwaliteit. Scholing verruimt de kans op een succesvolle start van een carrière. Er bestaat geen beroepsorganisatie voor cabaretiers en evenmin een bekostigde hbo opleiding. Tot op heden hebben particuliere onderwijsinstututen voorzien in de opleidingsbehoeften, waarbij er meestal geen sprake was van continuïteit. De enige particuliere opleiding in Nederland die inmiddels langdurig opereert is de KTA uit 's-Hertogenbosch. Deze opleiding heeft aan de basis gelegen van de Bachelor of Cabaret van Avans<sup>+</sup> die nu ter accreditatie wordt voorgelegd.

### **3.2.3 Beroepen waar de opleiding op voorbereidt**

De expertise van de KTA vormde een belangrijke input bij de totstandkoming van het beroepsprofiel. In samenspraak met belangrijke representanten van het werkveld Cabaret is door haar een profielschets gemaakt van het beroep cabaretier. Aanvullend zijn enquêtes gehouden onder actieve cabaretiers en impresariaten. Dit alles resulteerde in een actueel en gedragen beroepsprofiel van het beroep cabaretier. Hieruit komt het volgende beroepsbeeld naar voren:

*“De cabaretier is een authentieke theaterpersoonlijkheid met sterk communicatief vermogen die in iedere ad-hoc situatie op het toneel met zijn publiek effectief kan communiceren. Hij is in staat ideeën te ontwikkelen tot een voorstelling. Hij beschikt over persoonlijk humoristisch talent, persoonlijke verbeeldingskracht, een eigen visie en gedachtegoed en een aantal voor de uitoefening van zijn vak ontwikkelde ambachtelijke vermogens. Hij is een goed waarnemer van menselijk gedrag op basis waarvan hij zijn publiek de spiegel kan voorhouden ....”*

Cabaret wordt gezien als een professionele literaire of literair-muzikale theaterkunstvorm waarbij de persoonlijkheid van de uitvoerder voorop staat en inzet is van het persoonlijk of maatschappelijk engagement dat hij verbeeldt. De cabaretier zoekt een intieme verbintenis met zijn publiek en maakt daarbij gebruik van literaire stijlmiddelen als vormen van humor en overdrijving. Vanuit dit beroepsprofiel kunnen de volgende beroepskenmerkende situaties worden genoemd, welke situaties door het werkveld worden herkend:

1. De cabaretier creëert zijn eigen authentieke theatermateriaal; hij is zijn eigen auteur en is een autonoom, scheppend kunstenaar.
2. De cabaretier is uitvoerend artiest van zijn eigen theatermateriaal.
3. De cabaretier werkt vanuit zijn expertise samen met of in opdracht van derden.
4. De cabaretier zet zichzelf als authentiek ‘product’ op de markt.

### **3.2.4 Profiel ten opzichte van verwante opleidingen: eigen inkleuring**

Andere met de opleiding vergelijkbare opleidingen vindt men terug als afstudeerrichting onder de bachelor theater. Eerder is al vermeld waarom Avans<sup>+</sup> van mening is dat cabaret als zelfstandige bacheloropleiding met een eigenstandig beroepsprofiel een plaats dient te krijgen binnen de kunstopleiding van Nederland. Met zijn einkwalificaties vervult de hbo'er cabaret een onderscheidende rol ten opzichte van andere hbo-afgestudeerden doordat:

- De theateropleidingen zich niet specifiek richten op kleinkunst/cabaret maar deze podiumkunst hooguit uitwerken als vorm van specialisatie.
- De theateropleidingen relatief weinig aandacht besteden aan het creatieve proces van het schrijven van eigen teksten en componeren van eigen liederen.
- Binnen de theateropleidingen veel tijd wordt besteed aan acteren (in de zin van spelen van rollen) waarbij het veelal gaat om werk door anderen geschreven, onder leiding van een regisseur.



- Binnen de theateropleidingen het humoristische talent minder centraal wordt geplaatst in de opleiding.
- De theateropleidingen niet specifiek ingaan op het zichzelf 'op de markt zetten' en het aansluiten bij wensen van opdrachtgevers.
- Binnen de theateropleidingen weinig nadruk wordt gelegd op innovatie van het eigen product.

De beoogde Bachelor of Cabaret richt zich volledig op het beroep van cabaretier en is daarmee sterk onderscheidend ten aanzien van bestaande opleidingen.

### **3.2.5 Internationale ambitie**

Zoals bij het profiel reeds aangegeven kent het beroep cabaretier een unieke verbondenheid aan de Nederlandstalige cultuurgebieden die sterk doorwerkt in de invulling van het beroep in deze culturele omgeving. Daarom is internationale samenwerking beperkt tot gelegenheidsprojecten met de voormalige kleinkunstopleiding Studio Herman Teirlinck die nu onderdeel uitmaakt van Hogeschool Artesis in Antwerpen.

### **3.2.6 Onderzoek/ relatie met lectoraten**

Het vak dramaturgie is binnen de opleiding een belangrijke factor in het aanleren van onderzoeksvaardigheden. Hierbij wordt samengewerkt met en gebruik gemaakt van de expertise van de Universiteit Utrecht, de afdeling Theaterwetenschappen. De hier aanwezige hoogleraren zijn ook werkzaam als dramaturg in het veld. Zij verzorgen tevens gastcolleges over actuele theaterontwikkelingen. Universitaire docenten van de faculteit letteren aan de Universiteit van Utrecht worden ook betrokken als begeleiders/ supervisor bij afstudeerscripties. Verder wordt voor speciale projecten gebruik gemaakt van universitaire docenten van de VU (faculteit geesteswetenschappen) en de Universiteit Tilburg (faculteit geesteswetenschappen).

## **3.3 Onderwijs**

### **3.3.1 Minoren: functie, plaats binnen de opleiding en omvang**

De minor biedt de deelnemer de mogelijkheid zich theoretisch te verdiepen in een gebied wat zijn/haar persoonlijke voorkeur heeft. Dat kan o.a. zijn: filosofie, journalistiek of psychologie. De minor vindt plaats in het derde jaar. De omvang bedraagt 30 EC.

### **3.3.2 Continuïteit**

In bijlage 11.1 is de begroting voor de opleiding opgenomen en hieruit blijkt dat er een voldoende financiële basis is voor nu en de komende jaren voor het uitvoeren van de opleiding.

## **4 Accreditatieonderzoek en interne audit**

Omdat het hier gaat om een TNO heeft er nog geen accreditatie plaatsgevonden en dientengevolge ook geen interne audit. Wel is de opleiding zoals die tot op heden werd geëxploiteerd door KTA, en die aan de basis heeft gelegen van de Bachelor of Cabaret, regelmatig geëvalueerd met de verschillende belangengroepen.

Docenten en opleidingsmanagement hebben al enkele jaren ervaring kunnen opdoen met de ontwikkeling en uitvoering van de opleiding die aan de huidige bachelor ten grondslag heeft gelegen.

Op basis van evaluatieresultaten met deelnemers, docenten en andere betrokkenen worden voortdurend ambities en verbeteracties geformuleerd en ook ten uitvoering gebracht.

In de hierna volgende tekst volgt per standaard uit het accreditatiekader TNO een nadere uitwerking van het bovenstaande. Per standaard wordt verwezen naar bijlagen waarin de gegeven informatie verder wordt onderbouwd.

## 5 Standaarden NVAO-beoordelingskader

### 5.1 Beoogde eindkwalificaties

Standaard 1: de beoogde eindkwalificaties van de opleiding zijn wat betreft inhoud, niveau en oriëntatie geconcretiseerd en zij voldoen aan internationale eisen.

Avans<sup>+</sup> voorziet in een programma dat startende cabaretiers kwalificeert. Ze vindt haar plaats binnen de sector kunsten en het daarbij aansluitende domein theater. Waar de overige hbo-opleidingen theater kiezen voor een breed opleidingsprofiel, met cabaret of kleinkunst als een afstudeerspecialisatie, kiest Avans<sup>+</sup> voor een opleidingsprofiel dat integraal gericht is op het beroep cabaretier. Ze is tot deze keus gekomen op basis van de overweging dat de cabaretier zich t.o.v. andere uitvoerende podiumartiesten zodanig onderscheidt dat er sprake is van een specifiek beroep.

Ten behoeve van een heldere afbakening van cabaret als genre binnen de theaterdisciplines maakte cabarethistoricus Frank Verhallen een historische ontwikkelingsschets van het genre welke zicht gaf op de in de tijd gegroeide eigenheid van het beroep. De eigenheid van dat beroep valt op de volgende punten te benoemen:

- De cabaretier is een authentieke theaterpersoonlijkheid die zichzelf als product op het toneel zet.
- Hij is tegelijkertijd theatermaker en uitvoerend artiest.
- Hij beschikt over een humoristisch talent.
- Hij is in staat vanuit eigen persoonlijkheid directe communicatie aan te gaan met het zaalpubliek.
- Hij creëert zijn eigen theatermateriaal (schrijft teksten en liederen, maakt conferences, schrijft scripts) vanuit persoonlijke doelen en visies.
- Hij organiseert de voorstelling en opereert veelal als zelfstandig ondernemer.

De hypothese van de eigenheid van het beroep cabaretier werd onderzocht en bevestigd door vertegenwoordigers uit het beroepenveld (cabaretiers, theaterdirecteuren, impresario's etc.) en vakgenoten (collega's van verwante opleidingen). Dit leidde tot vaststelling van een eigen beroepsprofiel: 'Beroep Cabaretier'. Het beroepsprofiel is ingedeeld vanuit de competentieset die gebruikelijk is binnen de kunsten. De invulling van de bij de competenties aansluitende kwalificaties geschiedde zodanig dat de karakteristieke eigenheid van het beroep cabaretier erin tot uitdrukking werd gebracht. Soms komt de invulling van competenties op onderdelen overeen met invullingen die gegeven worden in het gezamenlijke opleidingsprofiel van Bachelors of Theater, vaak wordt de invulling aangepast door competenties meer toe te snijden op cabaret, door integraal te putten uit verschillende uitstroomprofielen van de voorgenoemde opleidingen, of door volledig ontbrekende elementen toe te voegen. Uiteindelijk resulteerde dit in een beroepsprofiel dat het beroep cabaretier adequaat beschrijft.

Het beroep cabaretier (kleinkunstenaar) kent een unieke gebondenheid aan de Nederlandstalige cultuurgebieden (Nederland en Vlaanderen) die sterk doorwerkt in de invulling van het beroep in deze culturele omgeving. Uiteraard heeft humoristische theaterperformance ook internationaal plaats, maar ook daar worden de beroepsconventies en beroepskenmerken sterk bepaald door eigen taal en cultuur en maatschappelijke omstandigheden. In principe bestaat de beroepsgroep Nederlandstalige cabaretiers uit een groep van individualisten die met hun eigen talenten een plek gezocht hebben op de arbeidsmarkt. Die arbeidsmarkt bestaat voornamelijk uit de grote, middelgrote en kleine theaters. Daarnaast bestaat er nog een markt van bedrijven, scholen, verenigingen etc. die incidenteel een podium bieden aan cabaretiers. Cabaretiers leggen in toenemende mate ook hun competenties aan de dag in programmacontexten van diverse media en hebben op deze wijze een vaste plaats verworven als entertainende presentatoren, satirische panels en in spelprogramma's. Er bestaat geen beroepsorganisatie voor cabaretiers en er bestaat evenmin een bekostigde hbo-opleiding. Tot op heden hebben particuliere onderwijsinstellingen gedurende periodes voorzien in de opleidingsbehoeften van jongeren en volwassenen gericht op cabaret, maar er was bij de meeste geen sprake van continuïteit. De expertise van de enige particuliere opleiding in Nederland die inmiddels langdurig opereert, de KTA te 's-Hertogenbosch, vormde een belangrijke input bij de totstandkoming van het beroepsprofiel 'Beroep Cabaretier' en deze opleiding bracht haar curriculum in bij de vertaling van het beroepsprofiel naar het opleidingsprofiel van Avans<sup>+</sup>.

In samenspraak met cabaretiers en andere relevante stakeholders werden de domeinspecifieke eisen gebaseerd op het volgende beroepsbeeld: *“De cabaretier is een authentieke theaterpersoonlijkheid met sterk communicatief vermogen die in iedere ad-hoc situatie op het toneel met zijn publiek effectief kan communiceren. Hij is in staat ideeën te ontwikkelen tot een voorstelling. Hij beschikt over persoonlijk humoristisch talent, persoonlijke verbeeldingskracht, een eigen visie en gedachtegoed en een aantal voor de uitoefening van zijn beroep ontwikkelde ambachtelijke vermogens. Hij is een goed waarnemer van menselijk gedrag op basis waarvan hij zijn publiek de spiegel kan voorhouden. Hij kan zichzelf ‘op de markt zetten’ en weet zijn naamsbekendheid te vergroten. Hij kan gericht aansluiten bij de wensen van opdrachtgevers als theaters, media, bedrijven. Hij werkt samen met collega cabaretiers (indien hij niet soleert), met medewerkers die voor hem productiewerkzaamheden uitvoeren en met impresariaten die de boekingen voor hem verzorgen. Vanuit een breed referentiekader ontwikkelt hij zijn persoonlijke visie op mens en maatschappij, kunst en cultuur en op cabaret. Hij heeft een goed vermogen tot (zelf)reflectie en kan zijn eigen product innoveren.”*

Het beroepsbeeld werd vervolgens in het beroepsprofiel verwerkt in een set van tien competenties. Onderstaande tabel geeft voor iedere competentie een kernachtige omschrijving.

BEROEPSCOMPETENTIES VAN DE CABARETIER		
C1	Artistieke visie	De cabaretier heeft het vermogen om zichzelf bewust te plaatsen binnen de evoluerende traditie van het cabaret.
C2	Creërend vermogen	De cabaretier demonstreert zijn vermogen om zijn eigen artistieke ideeën en concepten te vorm te geven in taal, verhaal (tekst of lied) en beeld en verder te ontwikkelen.
C3	Vermogen tot samenwerken	De cabaretier demonstreert zijn vermogen om samen te werken vanuit zijn specifieke expertise binnen een gezamenlijk proces naar een artistiek eindproduct

C4	Communicatief vermogen	De cabaretier kan op heldere en overtuigende wijze communiceren (zowel verbaal als in schrift) over ideeën en concepten van zijn product.
C5	Ambachtelijk vermogen	De cabaretier heeft het vermogen om zijn persoonlijk en/of maatschappelijk engagement op het toneel te brengen in een authentiek en (technisch) professioneel artistiek eindproduct waarin hij een kritisch en inspirerend tijdsbeeld toont
C6	Ondernemerschap	De cabaretier beschikt over organisatievermogen en ondernemerschap.
C7	Omgevingsgerichtheid	De cabaretier heeft een breed referentiekader en laat zich in zijn visie op mens en maatschappij, kunst en cultuur en cabaret inspireren door diverse bronnen, waaronder zowel de alledaagse maatschappelijke actualiteit, als de (multi)culturele en wetenschappelijke bronnen.
C8	Lerend vermogen	De cabaretier laat in zijn werk zien dat hij constant bezig is met zijn artistieke ontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling als cabaretier
C9	Reflectief vermogen	De cabaretier demonstreert zijn vermogen om te reflecteren op eigen artistieke ontwikkeling
C10	Innovatief vermogen	De cabaretier laat in zijn werk een oriënterende en onderzoekende houding zien

Tabel 1.1: beroepscompetenties van de cabaretier.

Het beroepsprofiel kwam tot stand op basis van een tweedaagse conferentie met deskundige vertegenwoordigers uit het werkveld en onderwijs, waarin gesproken werd over het beroep en de actuele ontwikkelingen in het beroep. Input is gegeven door cabaretiers, impresario's, theaterdirecteuren, regisseurs en vertegenwoordigers van theateropleidingen. Van beide conferentiedagen is verslag gelegd. Op basis van de eerste conferentiedag schreef de projectgroep een concept beroepsprofiel. Op de tweede conferentiedag werd dat voorgelegd aan de aanwezigen. Het beroepsbeeld, de beroepskenmerkende situaties, de relevante competenties en de actuele trends in het beroep, werden door hen becommentarieerd. Aan het slot van de tweede dag kon worden vastgesteld dat er, met inachtneming van de geplaatste kanttekeningen, sprake was van een herkenbare en omvattende beschrijving van het beroep. Ter aanvulling heeft de projectgroep in een schriftelijke enquête nog tien actieve cabaretiers bevroegd op hun beroep. De resultaten van dit onderzoek zijn vastgelegd in een rapportage en verwerkt in het beroepsprofiel.

Dat geldt eveneens voor gegevens van een schriftelijke enquête onder impresariaten. Acht impresariaten namen deel. Verder is er t.b.v. het beroepsprofiel inhoudelijke informatie gebruikt uit het, in 1993 in opdracht van het Nederlands Theater Instituut, verrichte onderzoek 'Cabaret in Nederland' van Teunis IJdens en Berend Jan Langenberg. Ook de belangrijkste en voor een groot deel nog steeds relevante resultaten hiervan werden vastgelegd in een rapportage. De inbreng op de conferentiedagen en beide daaraan gekoppelde interviews van cabaretiers en impresariaten kunnen tevens beschouwd worden als een actualisering van IJdens en Langenbergs bevindingen.

De hier opgesomde competenties met de daarbij kernachtige omschrijving uit het beroepsprofiel 'Beroep Cabaretier' worden door Avans<sup>+</sup> integraal overgenomen als opleidingskwalificaties waarbij ze nadrukkelijke worden toegespitst op het niveau van de *startende* cabaretier. De startende cabaretier is in staat deel te nemen aan festivals, verzorgt optredens in middelgrote en kleine theaters en treedt

ook op voor bedrijven, in besloten kring etc. Hij doet dit vaak samen met anderen (duo / ensembles) en hoeft nog niet altijd avondvullend op te treden. Veelal volgt na de opleiding een fase van doorgroei waarin de eigen identiteit en naamsbekendheid versterkt wordt en de cabaretier zijn plaats zoekt binnen een impresariaat dat hem ondersteunt in zijn doorgroei. De doelen van het opleidingsprofiel zijn er vooral op gericht de startende cabaretier een kansrijke startpositie te bezorgen. Als referentiekader voor het niveau van de bachelor fungeren de zogenaamde Dublin-descriptoren. In Nederland wordt een afgeleide daarvan, de tien generieke kernkwalificaties, gebruikt. In tabel 1.2 worden de 10 opleidingscompetenties afgezet tegen de 10 generieke kernkwalificaties.

#### Competenties

Generieke kernkwalificatie		Artistieke visie	Creërend vermogen	Samenwerken	Communicatief vermogen	Ambachtelijk vermogen	Ondernemerschap	Omgevingsgerichtheid	Lerend vermogen	Reflectief vermogen	Innovatief vermogen
1	Brede professionalisering	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2	(Wetenschappelijke) toepassing		x			x		x		x	x
3	Multidisciplinaire integratie		x	x	x	x	x			x	x
4	Transfer en brede inzetbaarheid			x	x		x			x	
5	Creativiteit en complexiteit in handelen	x	x	x		x				x	x
6	Probleemgericht werken		x	x		x	x		x	x	x
7	Methodisch en reflectief denken en handelen		x							x	x
8	Sociaal communicatieve bekwaamheid	x		x	x		x			x	
9	Basiskwalificering voor managementfuncties						x			x	
10	Besef van maatschappelijk verantwoordelijkheid	x						x		x	

Tabel 1.2, opleidingscompetenties versus generieke kernkwalificaties

De tabel geeft aan dat de cabaretier met het oog op brede professionalisering over alle generieke kernkwalificaties moet beschikken. De tien competenties samen staan samen borg voor een brede professionalisering. Het volgende voorbeeld expliciteert hoe bepaalde kernkwalificaties opgesloten liggen in het niveau dat de in het schema gemarkeerde beroepscompetenties vergen.

Voorbeeld wetenschappelijke toepassing: wetenschappelijke toepassing is aan de orde waar de cabaretier zich nadrukkelijk verdiept in zijn beroep of bijzondere technieken en zich daarbij mede laat inspireren door onderzoek, bijv. m.b.t. filosofie, journalistiek en psychologie. Al naar gelang de onderwerpen die de cabaretier verkiest, verdiept hij zich in daarmee samenhangende wetenschappelijke opvattingen (C7). Vanuit kennisname van wetenschappelijk onderzoek m.b.t. het theatervak en het cabaret vergroot hij zijn reflectief (C9) en innovatief vermogen (C10). Innovatie veronderstelt immers kennis van cabaret, theater en kunst in de meer brede zin van het woord.

In de prestatie-indicatoren die gekoppeld worden aan de verschillende beroeps-competenties wordt zichtbaar wat het niveau is waarop de beroepscompetenties aanwezig moeten zijn.

### **Werkveld Advies Raad (WAR)**

Voor de verdere ontwikkeling van de Bachelor of Cabaret werd vervolgens een WAR samengesteld (zie voor een uitgebreide beschrijving standaard 14), die in maart 2009 voor het eerst bijeenkwam. In deze raad namen opnieuw vertegenwoordigers uit de diverse geledingen van het beroepenveld zitting. De WAR wordt nadrukkelijk betrokken bij de vertaalslag van beroepsprofiel naar opleidingsprofiel, zoals dat gestalte krijgt in standaard 2 en verder. In het bijzonder wordt er binnen die raad gekeken naar de aspecten van beroepsgerichtheid. Een belangrijk thema is de begeleiding van startende cabaretiers vanuit de opleiding zodat zij een plaats kunnen vinden in het werkveld. De WAR zal ook een nadrukkelijke rol spelen bij de signalering van actuele ontwikkelingen in het beroep.

Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar de volgende bijlagen:

- Bijlage 1.1 historische ontwikkeling van het vakgebied cabaret
- Bijlage 1.2 opleidingsprofiel Theater 2002
- Bijlage 1.3 beroepsprofiel van de cabaretier
- Bijlage 1.4 Dublin descriptoren
- Bijlage 1.5 competentiekaarten

## **5.2 Programma**

Standaard 2: de oriëntatie van het programma waarborgt de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van wetenschappelijk onderzoek en/of beroepspraktijk.

### **Synergie dankzij samenwerking**

De opleiding Bachelor of Cabaret is vormgegeven en wordt aangeboden in lijn met de visie en missie van Avans<sup>+</sup>. Avans<sup>+</sup> streeft naar de ontwikkeling en toepassing van een complete onderwijsvorm die beantwoordt aan de wensen en behoeften van haar specifieke doelgroepen (zowel personen als organisaties), in lijn met haar missie. De belangrijkste kenmerken van een ontwikkeltraject van Avans<sup>+</sup> zijn:

- Aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling van de deelnemer.
- Gericht op praktisch direct toepasbare kennisverwerving.
- Met gebruikmaking van de nieuwste inzichten, methoden en mogelijkheden op het gebied van volwasseneneducatie.

De missie van Avans<sup>+</sup> luidt: *'Avans<sup>+</sup> is toonaangevend in meetbare performanceverbetering van professionals en organisaties, door middel van innovatieve ontwikkeltrajecten gekenmerkt door persoonlijke benadering en praktisch direct toepasbare kennisverwerving'*.

Het is dan ook niet de missie van Avans<sup>+</sup> personen *competenter* te maken, maar hen daadwerkelijk beter te laten *presteren* (meetbare performanceverbetering) waarbij het beschikken over specifieke competenties een noodzakelijk voorwaardelijk is. Het resultaat van deze prestatieverbetering is herkenbaar op drie velden:

1. Een verhoogde toegevoegde waarde *voor de deelnemer als professional* (in de zin dat deze zijn/haar natuurlijke behoefte aan persoonlijke ontwikkeling heeft bevredigd).

2. Een verhoogde toegevoegde waarde *voor de deelnemer als zelfstandig ondernemer* (in de zin dat de deelnemer beter in staat is specifieke activiteiten te verrichten en verantwoordelijkheden te dragen, waardoor deze als zelfstandig ondernemer meer succesvol is).
3. Een verhoogde toegevoegde waarde *voor de samenleving* (in de zin dat het beschikken over een erkend diploma ertoe leidt dat deze gewilder wordt in het werkveld, m.a.w. tot een verhoging van de civiele waarde van de deelnemer).

De opleiding Bachelor of Cabaret van Avans<sup>+</sup> is in belangrijke mate tot stand gebracht in samenwerking met, en op basis van de expertise van de KTA in 's-Hertogenbosch. De KTA ontstond in 1999 als project via het Koningstheater (KT) in 's-Hertogenbosch, een gespecialiseerd cabaret- en kleinkunsttheater. Vanuit deze ontstaansgeschiedenis weten KT en KTA dat de professionele cabaretpraktijk en de opleiding van jonge cabaretiers elkaar op een bijzondere wijze kunnen versterken:

- Deelnemers werden opgeleid op 'de werkplaats' en leerden zowel het cabaretwerkveld als de organisatie van een professionele theaterorganisatie en -uitvoering kennen.
- Theatermakers-in-opleiding leerden van hun professionele collega's via masterclasses, workshops en gastlessen. Voor- en nabesprekingen bij de voorstellingen versterkten hun inzicht in het vak, voedden hun smaakontwikkeling en verstevigden hun professionele netwerk.
- Professionele theatermakers deden inspiratie op door het bezoeken van de opleidingsactiviteiten en -entourage waar zij die avond zelf kwamen optreden.
- Beroepspraktijk en opleiding voedden en versterkten elkaar doordat opleiding voortdurend werd afgestemd op die beroepspraktijk en de deelnemers een kritisch publiek waren voor hun ervaren collega's.
- De informele contacten die ontstonden door het fysiek ontmoeten van elkaar konden leiden tot gezamenlijk optrekken van professional(s) en deelnemer(s).
- Deelnemers leerden, leefden en werkten vier jaar lang intensief op hun toekomstige werkplek. Illusies stierven een zachte dood en een realistische kijk op de beroepspraktijk was onvermijdelijk.
- Deelnemers probeerden hun eigen materiaal uit vanaf hun eerste lesjaar binnen een professionele setting van theater, techniek en organisatie en groeiden langzaam in hun professionaliteit naar het vak toe.

Avans<sup>+</sup> heeft nadrukkelijk de ambitie de synergie die in het verleden ontstaan is door de samenwerking tussen KTA en KT te continueren. Gezamenlijk hebben beide partijen een bijzondere opleidingssituatie in Nederland kunnen creëren: een theateropleiding en opleidingstheater vermengen tot een voor Nederland unieke leer-, werk- en ontwikkelingsplaats voor een uniek theaterkunstgenre: het cabaret. Hoewel de opleiding Bachelor of Cabaret in het kader van haar streven tot reguliere erkenning in 2011 organisatorisch volledig is ingebed in de structuren van Avans<sup>+</sup> zal de synergie die in het verleden is ontstaan door de intensieve samenwerking tussen het instituut zelf, KTA en KT zeker worden gecontinueerd.

### **Totstandkoming van het opleidingsprofiel**

De basis voor het beroepsprofiel, het opleidingsprofiel en - curriculum is ontstaan in de eerste jaren van de ontstaansgeschiedenis en gaandeweg verder uitgewerkt in het opleidingsprofiel. Het is het resultaat van trial and error in het opleiden, gesprekken met (gast)docenten en cabaretiers die voor- en nabesprekingen gaven en voortdurende analyse van het voorstellingsaanbod en de carrièremogelijkheden die jong talent wel of niet voor zich hadden. Ook impresariaten speelden een belangrijke rol als gesprekspartner voor de ontwikkeling van het opleidingsprofiel omdat ook zij gebaat waren bij een adequate talentontwikkeling. Veel van de toenmalige gesprekspartners zijn gevraagd in de werkveldcommissie om concreet het profiel van een cabaretier vast te stellen en om het opleidingsprofiel aan te toetsen.

Het opleidingsprofiel, uitgewerkt in het curriculum, zoals dat zowel horizontaal als verticaal is opgebouwd volgt een aantal (pedagogische) uitgangspunten die in de loop van de 10 jaar zijn getoetst aan de opleidingspraktijk en de beroepspraktijk en de gesprekken die docenten en de opleidingsmanager mevrouw Uitdehaag voerden over van het vak van cabaretier. Daarnaast worden zij nu voortdurend getoetst door de aanwezigheid van de externe commissieleden bij het competentie-examen (zie standaard 16: toetsing). Ook maakt de programmering van het KT, de reflectie op de verplichte voorstellingen bij het lesprogramma en competenties van het vak dramaturgie en repertoirekennis deel uit van het eerste jaar.

De pedagogische uitgangspunten op basis waarvan het curriculum is opgebouwd zijn getoetst en bijgesteld door de eerder beschreven werkveldconferentie. Daarna zijn beroepsprofiel en opleidingsprofiel vertaald in een opleidingscurriculum. De competenties zijn ingedeeld in drie niveaus en vertaalt in gedragsindicaties die zijn ingevuld in de verschillende vakken.

De (pedagogische) uitgangspunten waarop het curriculum is gebouwd zijn:

- De cabaretier is een theaterpersoonlijkheid die het vermogen en de noodzaak heeft zichzelf te transformeren tot theatermateriaal; zijn persoonlijk engagement is inzet voor het artistieke eindproduct waarin hij een kritisch en inspirerend tijdsbeeld toont.
- Het vermogen en de noodzaak tot transformeren is vertaald in: de kunstenaar en de ambachtsman; beiden vragen specifieke leeromgevingen en didactische benaderingen voor optimaal resultaat; waar de kunstenaar gebaat is bij een inspirerende en bevragende omgeving, vraagt de ambachtsman een technische training en de vaardigheden die nodig zijn om zijn vak te kunnen uitoefenen.
- Het persoonlijk engagement is zowel subjectief (authentiek) als objectief (het refereert aan een maatschappij). Kennis over de maatschappij in de relevante aspecten is daarbij onontbeerlijk; analytisch vermogen ook.
- De cabaretier communiceert met zijn publiek en in deze theatrale communicatie komt zijn artistieke eindproduct tot volle wasdom.
- De cabaretier is een ondernemer die zijn expertise kan inzetten in bedrijfsleven, (semi)overheidsinstellingen etc.

De intensieve betrokkenheid van en samenwerking met het werkveld vormt een belangrijk kenmerk van de opleiding. In de loop van de komende jaren zal deze aansluiting met het werkveld nog verder worden geïntensiveerd dankzij de Cabaretproductieplaats: een vrijplaats voor (eenmalige) samenwerkingsverbanden tussen gearriveerd cabarettalent en startende cabaretiers.

### **Horizontale en verticale samenhang van het programma**

De cabaretier is een theaterpersoonlijkheid: 1] de kunstenaar, 2] de ambachtsman.

Hart van de opleiding is het vak theateratelier: van de cabaretwerkplaats tot autonoom theaterwerk.

De kunstenaar wordt geprikkeld en bevraagd op fascinatie, noodzaak en vormkracht. Dit geschiedt in toenemende mate van aanbodgestuurd naar vraaggestuurd tot men het niveau bereikt dat nodig is om in het vierde jaar het eigen artistieke team samen te stellen om tot het eindproduct te komen. Het vak theateratelier groeit, samen met de projecten, tot de beroepskenmerkende situaties van een startende cabaretier.

De ambachtsman is vertaald in 3 kernvakken: zangtraining, acteurstraining en schrijftraining. Deze vakken worden beschouwd als de eerste inspiratiepunten van de verschillende cabaretiers (Youp van 't Hek schrijft, Kommil Foo componeert en zingt, Droog Brood speelt vooraleer zij een thema of dwingende vorm vinden voor hun voorstelling). In deze vakken leert de deelnemer de technieken aan



die noodzakelijk zijn voor verdere technische uitbreiding van hun arsenaal en onderbouwing van hun theaterwerk. Daarnaast kiest de deelnemer in zijn derde jaar zijn expertisegebied uit een van de drie kernvakken, daarbij geadviseerd door het kernteam aan docenten en door de opleidingsdirecteur. Het expertisevak geeft aan dat de cabaretier tijdens competentie- examen 3 beoordeeld mag worden op de (technisch) excellente uitvoering van dat vak als onderdeel van zijn totale theater performance.

De cabaretier is een theaterpersoonlijkheid die zijn eigen verhaal inzet maakt van zijn persoonlijk engagement. Persoonlijk engagement veronderstelt een kijk op de wereld die breder is dan hun eigen beperkte belevingswereld. Dat gegeven is vertaald in de kennisvakken die als theoretische tegenhanger gekoppeld zijn aan de praktijkvakken. Zang wordt ondersteund door compositie en solfège, schrijftechniek door repertoirekennis en literatuurgeschiedenis, acteurstraining door dramaturgie, scenestudie etc. Het plaatst de kernvakken in een bredere historische en intellectueel perspectief en verbindt de aspirant cabaretier met de geschiedenis en de ontwikkelingen in de hen omringende maatschappij en de verwante (artistieke) vakgebieden.

De onderzoeksvaardigheden waarbij vanuit een heldere onderzoeksvraag het analytisch vermogen worden aangescherpt en op niveau wordt gebracht van toepasbaarheid in de beroepspraktijk van het theater maken (cabaret) moet worden gewaarborgd in de kennisvakken als literatuurgeschiedenis, repertoirekennis, voorstellingsanalyse en dramaturgie.

In het derde jaar blijft de deelnemer een aantal verplichte vakken houden die hem helpen te reflecteren op zijn engagement. In het vierde leerjaar zijn de kennisvakken gekoppeld aan het expertise gebied. De onderzoeksvaardigheden resulteren uiteindelijk in een scriptie (zie: studiehandleiding) waarin nauwkeurig het theoretisch kader is vastgelegd waaraan de scriptie moet voldoen.

Belangrijk deel van de opleiding zijn de projecten waar de praktijk van het theater maken en cabaret bij aanvang nog opleiding gestuurd wordt aangeboden (kerstproducties, hommages) en gedurende de vier leerjaren steeds vaker ingezet wordt voor overheid, bedrijfsleven en (culturele) organisaties. Al vanaf hun eerste studiejaar worden deelnemers ingezet in deze opdrachten en tot artistiek team gemaakt vanuit hun diverse expertise gebieden (schrijven, conceptueel denken, acteren, componeren en zingen). In latere leerjaren (derde- en vierde leerjaar) wordt hun eigen theaterprogramma aangeboden door het impresariaat. De projecten zijn, samen met het vak theateratelier de twee componenten die in het vierde jaar uitgroeien tot de beroepsgerelateerde kenmerkende situaties zoals die eerder en hier zijn beschreven:

- De cabaretier is een authentieke theaterpersoonlijkheid die zichzelf als product op het toneel zet.
- Hij is tegelijkertijd theatermaker en uitvoerend artiest.
- Hij beschikt over een humoristisch talent.
- Hij is in staat vanuit eigen persoonlijkheid directe communicatie aan te gaan met het zaalpubliek.
- Hij creëert zijn eigen theatermateriaal (schrijft teksten en liederen, maakt conferences, schrijft scripts) vanuit persoonlijke doelen en visies.
- Hij organiseert de voorstelling en opereert veelal als zelfstandig ondernemer.

Zakelijke training is vanaf het eerste jaar een verplichte module die bij aanvang als toehoorder (eerste en tweede jaar) en daarna als actief ondernemer wordt afgesloten met een ondernemingsplan. Dat plan (derde leerjaar) wordt in het vierde leerjaar getest op haalbaarheid in de praktische uitvoering van hun eigen theatrale performance/voorstelling) en hun aanverwante beroepspraktijk. Ook hierbij geldt dat het individu van de deelnemer bepalend is voor de vorm waarin het ondernemerschap uiteindelijk zijn beslag krijgt.

De artistieke supervisie en de studieloopbaan gesprekken (SLB) zijn beiden bedoeld om de deelnemer zowel qua studievoortgang als ook qua artistieke vooruitgang nauwlettend te volgen en waar nodig te coachen. Binnen de artistieke supervisie wordt de deelnemer ook geadviseerd over het te kiezen expertisevak. Daarnaast wordt praktische training gegeven in stem (logopedie) en lichaam (mime, bewegingstheater) omdat dit, naast de verbeelding de 'tools' zijn van de theaterpersoonlijkheid.

Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar de volgende bijlagen:

Bijlage 2.1	situatieschets cabaret in Nederland
Bijlage 2.2	onderzoek beroepspraktijk cabaretiers
Bijlage 2.3	onderzoek impresariaten
Bijlage 2.4	het Nederlandse humoronderzoek 2011
Bijlage 2.5	Werkveld Advies Raad
Bijlage 2.6	verslag werkveldconferentie (t.b.v. beroepsprofiel)
Bijlage 2.7	verslagen bijeenkomsten Werkveld Advies Raad

Standaard 3: de inhoud van het programma biedt de deelnemers de mogelijkheid de beoogde eindkwalificaties te bereiken.

### Onderwijsprogramma

De Bachelor of Cabaret is gespreid over zestien onderwijsperiodes (OP1 t/m OP16). Het programma is vormgegeven met behulp van vier leerlijnen. De integrale leerlijn omvat het theateratelier en de projecten. De conceptuele leerlijn bestaat uit de kennis vakken. De leerlijn vaardigheden bestaat uit de kernvakken en de praktijkondersteunende vakken. In de leerlijn persoonlijke ontwikkeling staat de artistieke supervisie en de studieloopbaan van de deelnemer centraal. Zie tabel 3.1 voor het programma.

Jaar 1	<i>Propedeuse</i>				
		OP	OP2	OP3	OP4
Integrale Leerlijn	<i>Atelier</i>	Presentaties			
	<i>Projecten</i>		Kerst Producties		Coeur Kamer 1
Conceptuele Leerlijn	<i>Vakken</i>	repetoirekennis - solfege - dramaturgie - literatuurgeschiedenis			
Leerlijn Vaardigheden	<i>Kernvakken</i>	schrijven - acteren - zang			
	<i>Trainingen/ Workshops</i>	instrumentale training - improvisatietechniek - stem - mime- bewegingstechniek - liedtekstinterpretatie - scenestudie - zakelijke training			
P.O.	<i>Coaching</i>	artistieke supervisie en studieloopbaanbegeleiding			
Jaar 2	<i>Verdieping</i>				
		OP5	OP6	OP7	OP8

CE 1

Intergrale Leerlijn	<i>Atelier</i>	Presentaties				
	<i>Projecten</i>	hommages - nieuwsshows		Coeur Kamer 2		
Conceptuele Leerlijn	<i>Vakken</i>	repetoierkennis 2 - solfege - dramaturgie - literatuurgeschiedenis				
Leerlijn Vaardigheden	<i>Kernvakken</i>	schrijven - acteren - zang				
	<i>Trainingen/ Workshops</i>	instrumentale training - improvisatietechniek - stem - mime- bewegingstechniek - liedtekstinterpretatie - scenestudie zakelijke training				
P.O.	<i>Coaching</i>	artistieke supervisie en studieloopbaanbegeleiding				
<b>Jaar 3</b>	<b>Profilering 1</b>					
		<b>OP9</b>	<b>OP10</b>	<b>OP11</b>	<b>OP12</b>	
Intergrale Leerlijn	<i>Atelier</i>	MINOR		Presentaties		
	<i>Projecten</i>			Diverse Producties	Coeur Kamer 3	
Conceptuele Leerlijn	<i>Vakken</i>			Vaktraining* + Verplichte kennisvakken** gelieerd aan :		
Leerlijn Vaardigheden	<i>Trainingen/ Workshops</i>			CE2 + Herkansing	Expertise keuze vakken*** (gespecialiseerde vaktraining) + zakelijke training	
P.O.	<i>Coaching</i>	artistieke supervisie en studieloopbaanbegeleiding				
<b>Jaar 4</b>	<b>Profilering 2</b>					
		<b>OP13</b>	<b>OP14</b>	<b>OP15</b>	<b>OP16</b>	
Intergrale Leerlijn	<i>Atelier</i>	Presentaties KTA Producties				
	<i>Projecten</i>				Coeur Kamer 4	
Conceptuele Leerlijn	<i>Vakken</i>	Vaktraining* + Verplichte kennisvakken** gelieerd aan:				
Leerlijn Vaardigheden	<i>Trainingen/ Workshops</i>	Expertise keuzevakken (gespecialiseerde vaktraining) ***				
P.O.	<i>Coaching</i>	artistieke supervisie en SLB				

\* = zang, spel of schrijven

\*\* =dramaturgie, cultuurgeschiedenis

\*\*\* = expertisvakken op het gebied van acteren, zang of schrijven

Tabel 3.1, programma

### Competenties en competentieniveaus

De opleiding werkt voor de meeste competenties met drie competentieniveaus. De competentie ondernemen kent slechts een niveau, omdat ze pas in de slotfase van het curriculum centraal staat:

- **Niveau 1 staat voor doorstroombekwaamheid** en heeft betrekking op de mate van competentiebeheersing, waardoor de deelnemer affiniteit met het beroep, de beroepsomgeving en de opleiding heeft ontwikkeld. De opleiding stelt vast of de deelnemer over voldoende niveau beschikt om door te stromen naar de postpropedeutische fase.
- **Niveau 2 staat voor basisbekwaamheid** en heeft betrekking op een dusdanige verdieping en beheersing van de competenties, dat de opleiding de deelnemer in staat acht om zelfstandig (maar wel onder supervisie) de activiteiten van de onderscheiden competenties op basaal niveau uit te voeren in realistische beroepssituaties (bijvoorbeeld tijdens voorstellingen in kleine theaters).
- **Niveau 3 staat voor startbekwaamheid** en geeft aan dat de opleiding de deelnemer voldoende competent acht om in het werkveld als beginnend beroepsbeoefenaar professioneel te opereren.

Voor iedere competentie is een competentiekaart gemaakt. Op deze kaart staat per niveau een beschrijving van de niveaualificatie en de daaraan gekoppelde prestatie-indicatoren.

Competentie 1: Artistieke visie		
De deelnemer heeft het vermogen om zichzelf bewust te plaatsen binnen de evoluerende traditie van het cabaret		
niveau 1	niveau 2	niveau 3
De deelnemer demonstreert zijn fascinatie, zijn innerlijke noodzaak en zijn ambitie voor cabaret. Hij kent de bestaande cabaret- beroepspraktijk en is in staat een gefundeerde mening te geven over voorstellingen en cabaretiers.	<<<< Hij kent daarbij ook de geschiedenis van het cabaret en kan zijn eigen voorkeur in de beroepspraktijk gefundeerd benoemen, alsmede de invloeden die zijn eigen visie ondervindt van het werk van anderen / voorgangers.	<<<< Daarbovenop geeft de deelnemer in zijn persoonlijke werk uiting aan zijn visie op cabaret en levert hij een bijdrage aan de ontwikkeling van het cabaret met zijn eigen persoonlijke handtekening.
prestatie-indicatoren:	prestatie-indicatoren:	prestatie-indicatoren:
1 de deelnemer kan duidelijk verwoorden wat hem inspireert en uit dat in zijn gedrag.	1 De deelnemer kan zich vanuit zijn artistieke visie duidelijk plaatsen in de beroepspraktijk.	1 De deelnemer maakt zijn artistieke visie zichtbaar op het toneel.
2 de deelnemer heeft basale repertoirekennis.	2 de deelnemer heeft diepgaande en ook historische repertoirekennis.	2 Hij kan verwoorden wat zijn unieke bijdrage aan het cabaret is.
3 de deelnemer bezoekt 60 keer een cabaretvoorstelling.	3 de deelnemer bezoekt 60 keer een cabaretvoorstelling.	3 de deelnemer blijft aantoonbaar voorstellingen bezoeken.
4 hij kan desgevraagd een gefundeerde mening geven over een voorstelling.	4 de deelnemer kan benoemen welke invloeden hij ondervindt of ondervonden heeft van andere cabaretiers of stromingen binnen het cabaret.	

Tabel 3.2, voorbeeld van competentiekaart

De gezamenlijke set van competenties is op transparante wijze gekoppeld aan de competentieset van het beroepsprofiel 'Beroep Cabaretier'. De uitsplitsingen van de beschrijving op drie niveaus maakt zichtbaar hoe de groei van de competenties binnen de opleiding is uitgezet. Deze prestatie-

indicatoren worden in het toetsysteem ingezet als toetscriteria op competentie-examens, maar ook waar dat van toepassing is voor kennistoetsen of beoordeling van de kernvakken, werkstukken en opdrachten. Het geheel aan toetsvormen is nader uitgewerkt in standaard 15. Het opleidingscurriculum is gericht op competenties in drie niveaus en de gedragsindicatoren van de opleiding. In tabel 3.3 wordt nader inzichtelijk gemaakt hoe de vakken gerelateerd zijn aan de competenties. Alle vakken zijn bovendien gekoppeld aan een specifiek competentieniveau, aan toetsen en bijbehorende prestatie-indicatoren. De minor is in tabel 3.3 niet opgenomen, omdat deze, al naar gelang de minorkeuze van een deelnemer, verschillende competenties kan dienen.

Vakken	Competenties										Leerjaar					
	Artistieke visie	Creërend vermogen	Vermogen tot samenwerken	Communicatief vermogen	Ambachtelijk vermogen	Ondernemerschap	Omgewingsgericht	Lerend vermogen	Reflectief vermogen	Innovatief vermogen	1	2	3	4		
Theateratelier	x	x	x	x	x	x4	x	x	x	x						
Projecten/Producties	x	x	x	x	x	x4	x	x	x	x						
<b>Kernvakken:</b>																
Schrijven		x			x		x									
Acteren		x			x		x									
Zang					x											
<b>Praktische vakken:</b>																
Stem					x											
Instrumentale training					x											
Improvisatietechniek					x											
Scènestudie					x											
Liedtekstinterpretatie					x											
Bewegingstechniek					x											
Mime					x											
Componeren		x			x		x									
<b>Theoretische vakken:</b>																
Dramaturgie		x														
Solfège					x											
Literatuurgeschiedenis		x														
Cultuurgeschiedenis - Hedendaagse cultuur							x						3			
Repertoirekennis	x								x							
Zakelijke organisatie			x	x		x							3	4		
Onderzoek innovatie														4		
Ondernemingsplan						x							3	4		
<b>Persoonlijke ontw.:</b>																
Artistieke supervisie & SLB	x	x			x								1	2	3	4

Tabel 3.3, relatie vakken en competenties

De opleiding wordt ondersteund door de literatuur die opgenomen is in bijlage 3.3.

Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar de volgende bijlagen:

Bijlage 3.1 benchmark verwante opleidingen

Bijlage 3.2 modulebeschrijvingen

Bijlage 3.3 lijst van verplichte en geadviseerde literatuur

Bijlage 3.4 onderzoeksvaardigheden humorfestival

**Standaard 4:** de vormgeving van het programma zet aan tot studeren en biedt deelnemers de mogelijkheid de beoogde eindkwalificaties te bereiken.

### **Didactisch concept**

Uitgangspunt van de vierjarige Bacheloropleiding Cabaret is toe te werken naar de werkvorm(en) waarvan de (startbekwame) cabaretier zich in zijn carrière zal gaan bedienen:

- Het maken van een cabaretvoorstelling: van thema en onderzoeksvraag naar samenstellen van artistiek team, vertaling in theatermateriaal, vormgeving en communicatie naar publiek en impresariaat/ theater/ media.
- Het verkennen van de arbeidsmarkt om expertisevakgebied en beroepsvaardigheden als cabaretier te in te zetten en te vermarkten.

In het vak theateratelier wordt deze werkvorm in vier jaar tijd ontwikkeld. Om haar doelen te bereiken hanteert de opleiding een mix van didactische werkvormen:

### **Het vak theateratelier**

Het vak theateratelier vormt de spil van de opleiding. In deze cabaretwerkplaats voor autonoom theaterwerk wordt vraaggericht onderwijs aangeboden. Deelnemers worden ondersteund in hun onderzoek, kritisch bevraagd op hun keuzes en gestimuleerd en geïnspireerd door ervaren regisseurs en theatermakers. Aanvankelijk worden deelnemers begeleid door twee vaste regisseurs die vakmatig de bodem leggen qua conceptueel denken en het bijbrengen van de technische vaardigheden om persoonlijk en maatschappelijk engagement om te zetten in cabaretmateriaal. De regisseurs worden voor de derdejaars gezocht in actieve theatermakers die aansluiten bij de fascinaties van de deelnemers. In het vierdejaar kiest de deelnemer (of het duo, trio of ensemble) zelf zijn eigen artistieke team van vormgever, tekstschrijver, regisseur etc.

### **Kernvakken: acteurstraining, schrijftraining, zangtraining**

De drie kernvakken zijn in eerste aanzet technische vakken waarin het (kennis) fundament gelegd wordt voor de toepasbaarheid ervan in het artistieke product. In de schrijftraining worden theorie lessen afgewisseld met het bekijken en analyseren van bestaand (lied)tekstmateriaal alvorens men zelf deze techniek gaat toepassen in schrijfpoddrachten. In de acteurstraining worden de fundamenten van het acteren gelegd via de meisneracteurstraining: een acteurstraining die is voortgekomen uit de Method acting. De fundamenten van reageren in het hier en nu worden stapsgewijs inge oefend zowel klassikaal als in huiswerkopdrachten. Pas in het tweede jaar worden de technische vaardigheden toegepast op monoloog of dialoog. De zangtraining is een contentieus inoefenen van zangtechnische kwaliteiten als ademsteun, belttechniek, verankering van de stem in het lichaam. Inoefenen gebeurt zowel klassikaal als in huiswerkopdrachten en herhaling groeit naar toepasbaarheid in liedtekstinterpretatie.

### **Kennisvakken**

De eerste twee leerjaren wordt kennis voor een aantal vakken aanbod gestuurd en ongedifferentieerd aangeboden. Daarbij gelden de volgende principes:

- kennis moet leiden tot begrip;
- theorie is gericht op toepassing;
- basale kennis wordt in toenemende mate complexer;
- vanuit analyse wordt gewerkt naar synthese;
- de analyse groeit uit tot onderzoek vaardigheid.

De werkvormen die in de kennisvakken gehanteerd worden variëren van hoorcolleges, thematische klassikale discussies, opdracht tot het schrijven van essays, conferences en columns tot het analyseren van bestaande voorstellingen, het schrijven van recensies op basis van dramaturgische uitgangspunten en het vormgeven van dramaturgische concepten in theatertrailers. De kennisvakken reiken de deelnemer via de gekozen werkvormen de mogelijkheden aan voor zelfreflectie en oefenen de onderzoeksvaardigheden.

### **Ondersteunende praktijkvakken: mime, bewegingstheater, logopedie, scene studie, improvisatietechniek**

Ook deze vakken zijn gebaseerd op de techniek per discipline die moet worden ingeoeffend. In klassikale of individuele lessen worden binnen strikte technische kaders van o.a. vormgeving van het lichaam in de ruimte, gebruik van herhaling, statusoefeningen, analyse van vorm naar beweging etc. de leerlingen gestimuleerd binnen de kaders de techniek eigen te maken. In compositieopdrachten en scene -opbouw oefeningen komen aangeleerde technieken samen. De techniek is basis voor het reproducerend vermogen van de deelnemer.

### **De projecten**

De projecten nemen binnen het curriculum van de KTA een hele bijzondere plaats in. Zoals boven aangegeven vormen zij samen met de beroepspraktijk van het maken en spelen van voorstellingen de spil van hun professionele bestaan. Speciaal daartoe heeft de KTA een impresariaat ingericht waar per jaar ongeveer honderd voorstellingen worden verkocht. Afhankelijk van hun expertise en het niveau daarvan worden deelnemers, soms al vanaf hun eerste jaar ingezet om te participeren in projecten voor theaters, congressen, symposia, festivals etc.

Per opdracht die bij het impresariaat binnen komt wordt een team aan schrijvers, componisten, zangers en spelers bijeengezocht uit alle jaren –afhankelijk van de opdracht. Ook alumni worden na hun studie nog actief betrokken bij opdrachten. Met de opdrachtgever(s), de opleidingsdirecteur en het artistieke team van deelnemers wordt verkend wat de opdracht inhoudt en wat er precies wordt verwacht (vorm, tijds kader, stijlfiguren). Daarna wordt er in het artistieke team samen met de opleidingsdirecteur een brainstormsessie gehouden waarin de artistieke mogelijkheden op vorm en inhoud worden onderzocht, de taken worden verdeeld en het werk wordt verdeeld. Een eerste opzet wordt voorgelegd aan de opdrachtgever en bij goedkeuring uitgewerkt in vorm, inhoud, tijdsplanning en technische gegevens.

Daarnaast werkt het impresariaat ook daadwerkelijk als impresariaat in de Lammerentoe; een toer langs de kleine theaters van Nederland voor de derde- en vierdejaars waarin zij hun materiaal kunnen uitproberen en kunnen aanscherpen. En waarbij zij hun theatrale communicatie kunnen inoefenen. Misschien niet overbodig om toe te voegen dat deelnemers van de Academie als vanaf hun eerste jaar zakelijk georganiseerd moeten zijn om ook te kunnen werken (betaald) voor het impresariaat. De vorm waarin zij zijn georganiseerd is afhankelijk per deelnemer maar is altijd fiscaal correct. De zakelijke training die zij gedurende de vier leerjaren krijgen waarbij zij in het vierde jaar hun ondernemingsplan uitproberen is daarbij onontbeerlijk. In het vierde jaar zijn het vak theateratelier, de projecten en het ondernemingsplan uitgegroeid tot een (onderwijs)situatie die de beroepspraktijk dicht nadert.

Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar de volgende bijlagen:

Bijlage 4.1	onderwijsvisie Avans <sup>†</sup>
Bijlage 4.2	onderwijsprogramma
Bijlage 4.3	aanwezigheidsplicht bij lessen en voorstellingen
Bijlage 4.4	overzicht van verplichte voorstellingen
Bijlage 4.5	format persoonlijk ontwikkel plan
Bijlage 4.6	format persoonlijk actie plan

**Standaard 5: het programma sluit aan bij de kwalificaties van de instromende deelnemers.**

De deelnemer is toelaatbaar tot de opleiding Bachelor of Cabaret als hij beschikt over een havo/vwo diploma of een mbo (niveau 4). De opleiding hanteert een ondergrens in leeftijd (vanaf 18 jaar) maar ook een bovengrens (maximaal 25 jaar) om de cohesie van de groep te bevorderen. Ook hier kan in uitzonderlijke gevallen van worden afgeweken. De opleiding wil haar onderwijs zo goed mogelijk laten aansluiten bij instapkenmerken en kwalificaties van de instromers. Zij hanteert hiervoor de volgende uitgangspunten:

- Door adequate voorlichting aan toekomstige deelnemers een realistisch beeld geven van het programma.
- Door adequate voorlichting aan aspirant-deelnemers te geven over de intakeprocedure en selectiecriteria.
- Inspelen op verschillen in instroom door rekening te houden met deficiënties en erkenning verworven competenties.

### **Voorlichting aan toekomstige deelnemers**

Ten behoeve van een goede informatievoorziening verzorgt de opleiding op diverse manieren voorlichting voor geïnteresseerde deelnemers en decanen:

- Via de website kunnen deelnemers een goede indruk krijgen van het programma van de opleiding, de kenmerken van het beroep en de persoonlijke kwaliteiten en talenten die belangrijk zijn voor het toelatingsonderzoek.
- De opleiding verzendt op verzoek haar voorlichtingsbrochure, waarin bovengenoemde informatie eveneens is uitgewerkt.
- Tweemaal per jaar verzorgt de opleiding een open dag.
- De opleiding verzorgt regelmatig meeloopdagen.
- Bij serieuze belangstelling worden er persoonlijke gesprekken met geïnteresseerde deelnemers gevoerd.

### **Opstapprogramma**

Voorafgaand aan ieder nieuw studiejaar verzorgt de opleiding een opstapprogramma, waaraan aspirant-deelnemers kunnen deelnemen. In dit programma kan de deelnemer tijdens workshops en trainingen een beter zicht krijgen op zijn (vermeende) persoonlijke talent en zijn reeds verworven competenties. Het programma wordt verzorgd door docenten van de opleiding. Doel van het opstapprogramma is in het bijzonder om deelnemers zicht te geven op de inrichting van het toelatingsonderzoek en op de criteria die in het toelatingsonderzoek gehanteerd worden. Tevens dragen zij ertoe bij aspiranten te ondersteunen bij het maken van een realistische zelfanalyse. Daarnaast is het opstapprogramma bedoeld om geïnteresseerden (met talent) te laten werken aan een basisniveau, om zodoende de kansen voor toelating te vergroten.



## Onderzoek naar aanvullende eisen

Ieder voorjaar houdt de opleiding een onderzoek naar aanvullende eisen. Het onderzoek is erop gericht een kwalitatieve selectie te maken, vanuit het gegeven dat er jaarlijks maximaal vijftien deelnemers worden toegelaten. Nadat de wettelijke toelaatbaarheid is vastgesteld, volgt een auditie. Tijdens die auditie, die in twee rondes verloopt, ligt een accent op de aanwezigheid van persoonlijk talent en een in de kiem reeds herkenbare authentieke persoonlijkheid. Maar er wordt tijdens de audities tevens gekeken naar de basale aanleg voor de vier kernvakken en het lerend vermogen van de kandidaten.

De toelatingscommissie, bestaande uit meerdere docenten van de opleiding, selecteert op basis van:

1. De aanwezigheid van artistieke aanleg:  
creativiteit, authenticiteit, verbeelding, fantasie, sensibiteit.
2. De technische mogelijkheden van stem en lichaam:  
flexibiliteit, coördinatie, articulatie, gehoor.
3. De motivatie, leerhouding en flexibiliteit, intelligentie, vermogen tot samenwerken, omgaan met kritiek, opdrachten begrijpen.
4. De ontwikkeling van een eigen mens- en maatschappijbeeld.

Het onderzoek bevat indicatoren gericht op deze criteria. Het oordeel of een deelnemer aan de aanvullende eisen voldoet, geschiedt op basis van consensusvorming door minimaal drie terzake deskundige beoordelaars, dit om eenzijdige en subjectieve beoordeling tegen te gaan. Als er sprake is van een negatief oordeel, onderbouwt de toelatingscommissie haar besluit op basis van bovengenoemde criteria. De kandidaat wordt vervolgens van deze argumentatie op de hoogte gesteld.

De deelnemer schrijft zich in voor de opleiding onder voorbehoud van toelating. Aanmelding gebeurt via een standaard inschrijfformulier of via [www.avansplus.nl](http://www.avansplus.nl). Na ontvangst van de aanmelding wordt de potentiële deelnemer via het backoffice van Avans<sup>+</sup> gevraagd een uitgebreide schriftelijke motivatie aan te leveren alsmede een actueel CV waarop onder andere vooropleidingen en eerdere theaterscholing zijn vermeld.

De deelnemer wordt vervolgens uitgenodigd voor de eerste auditieronde. Voor deze eerste ronde wordt een bestaand Nederlandstalig lied voorbereid en wordt er een solovoorstelling (zeven minuten) getoond, bestaande uit eigen gezongen en/of gesproken repertoire. Tijdens deze dag wordt er tevens nader uitleg geven over de opleiding, de opbouw van het curriculum en de opleidingskwalificaties. Ook wordt er met de kandidaat gesproken over zijn motivatie. Op grond van deze eerste auditieronde wordt een selectie gemaakt voor een tweede auditieronde. Deze neemt twee dagen in beslag. Tijdens deze dagen wordt met verschillende docenten gewerkt aan spelimprovisatie, zang en stemtest en fysieke improvisaties.

De deelnemers tonen op het einde van de laatste dag een bestaand Nederlandstalig cabaretlied en een bestaande cabarettekst. Bij dit laatste onderdeel zijn alle docenten aanwezig. Op basis van de tweede ronde wordt uiteindelijk vastgesteld wie tot de opleiding is toegelaten.

## Deficiënties en EVC's

Een bijkomend doel van het toelatingsonderzoek is het om partiële deficiënties en eerder verworven competenties in kaart te brengen. Kleine deficiënties hoeven toelating niet in de weg te staan, maar kunnen wel vertaald worden in de invulling die de deelnemer zal geven aan zijn propedeutisch jaar. Eerder verworven competenties kunnen leiden tot vrijstelling voor specifieke workshops, trainingen of

theoretische vakken. Voor het vak theateratelier en de projecten (waarin de integratie van alle competenties een belangrijke rol speelt) worden in de regel geen vrijstellingen verleend.

Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar de volgende bijlagen:

Bijlage 5.1 toelatingsprocedure

Bijlage 5.2 EVC-procedure

#### Standaard 6: het programma is studeerbaar.

De opleiding realiseert een goede studeerbaarheid door het, waar nodig, inzetten van maatregelen op de volgende aandachtspunten:

- Zorg voor een haalbare totale studielast, verdeeld over vier leerjaren.
- Zorg voor een evenwichtige spreiding van de studieactiviteiten binnen de onderwijsperiodes.
- Zorg voor een goede studeerbaarheid van de opleiding door belemmerende factoren weg te nemen.
- Erkenning van eerder verworven competenties zodat sommige deelnemers versneld door de opleiding kunnen gaan.
- Regelmatige evaluatie van de beleving van de studielast en studeerbaarheid van het programma, waar nodig resulterend in structurele verbeteracties. Zie verder de betreffende standaarden.

#### **Totale studielast**

De totale studielast voor de opleiding bedraagt 6720 studiebelastinguren (sbu). Per studiejaar worden 1680 sbu door de deelnemer gerealiseerd. Dit is een equivalent van 240/60 EC. In tabel met de EC (paragraaf 2.2) zijn de EC verdeeld over competentieniveaus, kernvakken en kennisvakken. Uit deze tabel kan dus tevens herleid worden hoeveel sbu voor de deelnemer beschikbaar zijn voor de afzonderlijke onderdelen. Enkele voorbeelden:

- In leerjaar 1 zijn conform de tabel 22 EC gekoppeld aan competenties op niveau 1. Deze EC komen voort uit programma-activiteiten binnen de integrale leerlijn, nl. het theateratelier, de projecten en de supervisie in het kader van talentontwikkeling. Voor al deze activiteiten staat dus een studielast van 616 sbu die gelijkmatig gespreid is over het eerste leerjaar.
- In leerjaar 1 zijn conform de tabel 8 EC gekoppeld aan het kernvak schrijven. De totale activiteiten in het kader van dat kernvak (inclusief de onderliggende praktische trainingen) komen overeen met 224 sbu.
- In leerjaar 1 zijn conform de tabel 2 EC gekoppeld aan het theorievak dramaturgie. Daarvoor zijn dus 56 sbu beschikbaar. Op deze wijze kunnen voor alle onderdelen van het curriculum sbu worden vastgesteld.
- Bij de verdere uitwerking van het programma wordt per onderdeel aangegeven welke activiteiten binnen de beschikbare belastingsuren van de deelnemer verwacht worden. Naarmate de opleiding minder aanbod gestuurd wordt, stelt de deelnemer binnen de doelen van zijn persoonlijke ontwikkeling zelf zijn activiteitenplan op. De hier gepresenteerde link tussen EC en sbu blijft in de verantwoording van zijn programma bestaan, wat erop neer komt dat op het laatste competentie-examen door de deelnemer kan worden aangegeven hoeveel tijd hij heeft ingezet voor het realiseren van zijn competenties op het niveau van startbekwaamheid.

#### **Spreiding van de studielast**

De opbouw van het curriculum geeft aan hoe de opleiding de studielast over de vier leerjaren heeft gespreid. Op basis van de tabel met EC en een jaarprogramma met 42 werkweken van 40 uur bevat een modale werkweek in leerjaar één 14,5 uur voor theateratelier, projecten en persoonlijke coaching,

18,5 uur voor de vier kernvakken met onderliggende trainingen en 7 uur voor kennisvakken. Deze uren bestaan uit contacturen met docenten, uit uren waarin deelnemers in groepsverband actief zijn en uit individuele studieactiviteiten en leeropdrachten. In de roosters worden de contacturen en de uren waarin groepjes aan het werk zijn opgenomen. De opleiding werkt nog aan de roostering van de verschillende vakken en binnen de kwartalen en semesters van de studie jaren. Daarbij is een gelijkmatige verdeling van de studielast een belangrijk criterium, evenals de keuze voor een optimale volgorde voor de verschillende onderdelen. Ook de spreiding van toetsing (met name van de kennisvakken) zal zodanig geschieden dat er geen lesweken ontstaan waarin de studiebelasting onevenredig hoog wordt. De stof van een aantal kennisvakken wordt om die reden veelal in gedeelten getoetst (ieder kwartaal, of ieder semester). Een richtlijn m.b.t. de spreiding van de studielast is dat een uit de planning voortvloeiende overschrijding van de studiebelasting in een specifieke werkweek van meer dan 15% niet acceptabel is. Per semester is er plaats voor minimaal vier en maximaal zeven kennistoetsen. Toetsing van de drie kernvakken vindt in de leerjaren 1 en 2 in ieder semester plaats. Voorstellingen en theaterbezoek zijn gespreid over het hele jaar.

Het curriculum van de Bachelor of Cabaret, geeft al een behoorlijk zicht op studeerbaarheid en spreiding. Het kwaliteitshandboek met daarin de verschillende evaluaties per vakonderdeel door deelnemers en docenten, de structurele overlegstructuur van deelnemersraad met het opleidingsmanagement, de studieloopbaanbegeleiding en de artistieke supervisie geven een helder beeld van de studeerbaarheid van het curriculum. Ook geven zij een beeld van de verbeterpunten qua opbouw curriculum, studielast per semester of leerjaar en overlap in vakaanbod.

### **Bijzondere omstandigheden**

Indien een deelnemer gedurende bepaalde perioden om specifieke redenen (bijvoorbeeld door ziekte of een persoonlijke situatie) minder tijd dan gepland kan spenderen aan de opleiding dient hij/zij dit terstond kenbaar te maken aan het opleidingsmanagement. In dat geval wordt gezamenlijk gezocht naar een passende oplossing. De deelnemer kan in dergelijke gevallen bijvoorbeeld besluiten tijdelijk te stoppen met de opleiding of de opleiding in een aangepast tempo te continueren. Een consequentie van deze keuze is uiteraard dat het diploma niet in het vooraf geplande tijdsbestek behaald wordt.

### **Wegnemen belemmerende factoren**

Het opleidingsmanagement streeft ernaar factoren die de voortgang belemmeren zoveel mogelijk weg te nemen. Belangrijk daarbij zijn:

- Veel aandacht voor selectie aan de poort, gericht op de aanwezigheid van ontwikkelbaar talent.
- De aanwezigheid van een goed selectiebeleid dat ertoe leidt dat deelnemers die onvoldoende geschikt blijken om de opleiding met goed gevolg te voltooien op basis van een bindend advies uiterlijk aan het einde van de propedeutische fase de opleiding dienen te verlaten.
- Vanuit persoonlijke coaching en supervisie de deelnemer intensief begeleiden en daarbij tijdig te adviseren over mogelijkheden om zwakke kanten bij te spijkeren. Ieder kwartaal krijgt de deelnemer een persoonlijk coachingsgesprek. Indien daar aanleiding toe is, wordt dat aantal tijdelijk verhoogd.
- Daartoe voor de verschillende onderdelen voldoende mogelijkheden tot herkansing in te bouwen.
- Op vier momenten in het eerste leerjaar de voortgang tussentijds te evalueren en daarbij duidelijke uitspraken te doen over het perspectief om aan de propedeutische-eisen te voldoen.
- Geen belemmeringen opleggen aan deelname aan theateratelier en projecten in de postpropedeutische fase.
- Vanaf het tweede jaar het accent op het expertisevak te vergroten en daaraan compensatiemogelijkheden te koppelen voor onderdelen die voor de persoonlijke ontwikkeling van het talent minder belangrijk zijn.

- Op het tweede competentie-examen de keuze van het expertisevak op basis van de dan aanwezige competentieontwikkeling en ontwikkeling van het eigen talent te bekrachtigen dan wel te ontraden.
- In de profileringfase de deelnemer de ruimte te geven om zijn programma doelbewust te richten op versterking van zwakke punten en bovenmodale ontwikkeling van sterke punten.
- De opleiding zal kleinschalig zijn. Het voordeel daarvan is dat deelnemers gemakkelijk toegang zullen hebben tot begeleiders, maar ook tot vakdeskundige docenten. Dat biedt ruime mogelijkheden voor maatwerkoplossingen bij deelnemers in de postpropedeutische fase.

### **Begeleiding van deelnemers met een functiebeperking**

Voor deelnemers met een functiebeperking is extra studieloopbaanbegeleiding mogelijk, naar gelang hun specifieke behoeften. De aard en invulling hiervan is uiteraard afhankelijk van de aard van de functiebeperking. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan het beschikbaar stellen van extra tijd voor tentamens of opdrachten voor deelnemers bij wie dyslexie is geconstateerd.

De diversiteit aan factoren die de studievoortgang kunnen belemmeren is te groot om een uitputtend antwoord te geven. Gezien het kleinschalige karakter van de opleiding heeft Avans<sup>+</sup> echter meer dan gemiddeld de mogelijkheid deze door middel van een passende oplossing zo veel mogelijk weg te nemen.

### **EVC's en flexibiliteit**

De opleiding biedt deelnemers met eerder of elders verworven competenties (EVC's), maar ook zeer getalenteerde deelnemers, de mogelijkheid om in de profileringfase de opleiding versneld af te ronden. Dat kan omdat de duur van de projecten niet op voorhand vastgelegd is en een deelnemer al eerder dan aan het einde van het vierde studiejaar voldoende bewijzen kan hebben verzameld om aan te tonen dat hij aan alle eisen van startbekwaamheid voldoet. Extra getalenteerde en competente deelnemers

kunnen de studieduur dus verkorten. De vaststelling van EVC's geschiedt binnen de kaders van een daarvoor opgesteld protocol door gekwalificeerde assessoren. Ook eerder afgestudeerden kunnen een verzoek indienen om op Hbo-niveau af te studeren. De reeds verworven EVC's worden geïnventariseerd om een beeld te krijgen van de nog te volgen vakken.

Standaard 7: de opleiding voldoet aan de wettelijke eis m.b.t. omvang en duur van het programma.

### **De opleiding voldoet aan wettelijke eisen met betrekking tot de duur van het programma**

De opleiding heeft met betrekking tot duur de volgende uitgangspunten gerealiseerd:

- Aan alle onderdelen van het curriculum zijn studiepunten gekoppeld met een totale omvang van 240 EC.
- Alle studiepunten zijn gekoppeld aan competenties, respectievelijk competentieniveaus en gedragsindicatoren. Kernvakken en kennisvakken hebben altijd betrekking op de opleidingscompetenties.

Daarmee voldoet de opleiding aan de formele eisen voor een hbo-bachelor.

De studiebelasting die de deelnemers ervaren zal van persoon tot persoon, en van module tot module verschillen, en naar alle waarschijnlijkheid afwijken van de nominale studiebelasting. Variaties in studiebelasting zijn het gevolg van:

- Cognitieve capaciteiten van de deelnemer.

- Eerdere ervaringen in de beroepspraktijk waaraan de behandelde materie gerelateerd kan worden.
- Affiniteit van de deelnemer met het onderwerp en/of de materie.
- Overlap met eerder afgeronde (delen van) opleidingen of trainingen.

Het is de verwachting (en ervaring) van Avans<sup>+</sup> dat een meer dan gemiddelde discipline en motivatie, aangevuld met (in sommige gevallen ruime) praktijkervaring ertoe leidt dat deelnemers het programma binnen de gestelde normtijd kunnen afronden.

Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar de volgende bijlagen:

Bijlage 7.1 toekenning EC's

### 5.3 Personeel

Standaard 8: de opleiding beschikt over een doeltreffend personeelsbeleid.

De opleiding staat onder formele leiding van de directeur van Avans<sup>+</sup>. Deze verricht geen operationele werkzaamheden, maar zorgt wel voor (bestuurlijke) afstemming en alle andere zaken die betrekking hebben op de legitimering (en soms ook representatie) van de opleiding. Daarnaast is binnen het opleidingsproces is een groot aantal betrokkenen actief. Deze betrokkenen zijn onder te verdelen in een viertal hoofd-functiegroepen. Het betreft hier respectievelijk (in willekeurige volgorde): de projectleider (in de praktijk ook wel opleidingsmanager genoemd), de assistent projectleider (in de praktijk ook wel medewerker backoffice genoemd), de docent en de deelnemer.

Voor elk van deze 4 functiegroepen is een rolprofiel opgesteld. Het betreft hier een document waarin de rol beschreven is die de desbetreffende betrokkene vervult binnen het opleidingsproces. Deze rolprofielen vormen, naast de evaluaties, een belangrijk beoordelingsinstrument aan de hand waarvan de kwaliteit van het functioneren van de betrokkene kan worden vastgesteld. Om de meerwaarde van deze taakbeschrijving binnen het streven van Avans<sup>+</sup> naar continue proces- en productverbetering te onderstrepen is deze opgebouwd volgens de welbekende Deming-circle (Plan-Do-Check-Act).



Per functiegroep zijn respectievelijk beschreven de plaats van de betrokkene binnen de organisatie, de functie-inhoud op hoofdlijnen, de *taakgebieden*, datgene wat van de betrokkene verwacht wordt, en *kwaliteitscriteria*, datgene waaraan de betrokkene dient te voldoen c.q. waartoe de betrokkene in staat of bereid dient te zijn. De voornaamste punten uit de rolprofielen betreffende betrokkenen onder Avans<sup>+</sup> verantwoordelijkheid:

#### Projectleider

De projectleider werft deelnemers aan de opleiding. Hij/zij draagt hiertoe zorg voor adequate informatievoorziening aan potentiële deelnemers en hun werkgevers en maakt hierbij gebruik van digitale en niet-digitale media. De projectleider voorziet geïnteresseerden tijdig en volledig van de

informatie die nodig is om al dan niet te beslissen tot deelname aan de opleiding. Indien de deelnemer hiertoe beslist initieert de projectleider alle voorbereidende activiteiten en adviseert de deelnemer op basis van de resultaten hiervan over geschiktheid en eventuele vrijstellingen.

De projectleider stelt, conform de richtlijnen zoals die gesteld worden door het ministerie van OCW, in hoofdlijnen de kaders vast waarbinnen de opleidingsactiviteiten dienen plaats te vinden. Hij/zij selecteert potentiële docenten, informeert hen over hetgeen van hen verwacht wordt en beoordeelt of zij voldoen aan de gestelde (kwaliteits)eisen. Hierbij vraagt hij/zij voorafgaand, tijdens en na afloop van de opleidingsactiviteiten input aan de diverse betrokkenen. De projectleider draagt zorg voor de algehele didactische kwaliteit en een correcte aansluiting van hetgeen geboden wordt met de verwachtingen van de deelnemers, de eisen van het werkveld en de richtlijnen van het ministerie van OCW.

Daarnaast is de projectleider eindverantwoordelijk voor de operationele organisatie van alle opleidingsactiviteiten en stuurt in dit kader de assistent projectleider aan. Indien nodig of gewenst initieert de projectleider afstemmingsbijeenkomsten met de overige betrokkenen en neemt hij/zij het initiatief tot inhoudelijke en/of organisatorische wijzigingen binnen de opleiding.

De projectleider beschikt over een academisch werk- en denkniveau en heeft een bijbehorende (academische) opleiding afgerond in een voor de opleiding relevante richting. De projectleider wordt beoordeeld volgens de Avans<sup>+</sup> Performance Cyclus. Dit houdt in dat hij/zij:

- Aan het begin van elk kalenderjaar een planningsgesprek heeft met zijn/haar leidinggevende, waarin specifieke aandachtspunten en doelstellingen vastgesteld worden.
- Tenminste 2x per jaar een tussentijds voortgangsgesprek heeft met zijn/haar leidinggevende.
- Aan het eind van elk kalenderjaar een beoordelingsgesprek heeft met diens leidinggevende waarin deze zijn/haar oordeel onder meer baseert op input verkregen van docenten, collega's en deelnemers.

Als projectleider van de Bachelor of Cabaret zal optreden mevrouw Uitde Haag. Mevrouw Uitde Haag is formeel in dienst als directeur van de KTA, maar wordt door haar werkgever voor 0,7 fte gedetacheerd bij Avans<sup>+</sup>. Haar inzet zal gecoördineerd en geëvalueerd worden door de directie van Avans<sup>+</sup> op gelijke wijze als dat gebeurt in het geval van medewerkers van Avans<sup>+</sup> die via een tijdelijk of vast dienstverband in dienst van Avans<sup>+</sup> zijn. Voor deze constructie is gekozen aangezien mevrouw Uitde Haag gezien haar expertise en ervaring bij uitstek geschikt is het opleidingsmanagement van de Bachelor of Cabaret voor haar rekening te nemen.

### **Assistent projectleider**

De assistent projectleider draagt zorg voor de algehele praktische organisatie van de opleiding. Zijn/haar werkzaamheden hebben onder meer betrekking op het vastleggen, bevestigen en archiveren van alle relevante documentatie waaronder gemaakte afspraken met alle betrokkenen en door deelnemers behaalde resultaten. Gedurende het opleidingstraject vormt de assistent projectleider het aanspreekpunt voor zowel deelnemers als docenten voor wat betreft alle operationeel/organisatorische zaken. Hierbij valt te denken aan aan- en afwezigheidsregistratie, lokalenplanning, het maken van roosters en het ter beschikking stellen van leermaterialen. Tevens faciliteert de assistent projectleider het gehele proces van toetsing en beoordeling, en draagt hij/zij er zorg voor dat alle opleidingsonderdelen correct en tijdig geëvalueerd worden.

De assistent projectleider beschikt over een bachelor werk- en denkniveau en heeft een bijbehorende (bachelor) opleiding afgerond in een voor de opleiding relevante richting. De assistent projectleider wordt net als de projectleider beoordeeld volgens de Avans<sup>+</sup> Performance Cyclus.

## **Docent**

De primaire taak van de docent is het zorg dragen voor de feitelijke opleidingsactiviteiten binnen zijn/haar vakgebied. Dit omvat in hoofdlijnen het binnen kaders vaststellen van de leerinhoud, het verzorgen van colleges (inclusief de het hiertoe benodigd leermateriaal), het gevraagd en ongevraagd geven van feedback en het ontwikkelen en uitvoeren van een toetsings- en beoordelingsmethodiek. Hiertoe beschikt de docent over de vereiste didactische kennis en vaardigheden.

Van de docent wordt verlangd dat hij/zij bij de deelnemer interesse wekt voor het vakgebied en hen stimuleert hun competenties binnen dit vakgebied verder tot ontwikkeling te brengen. De docent creëert hierbij waar mogelijk raakvlakken met de eigen praktijk van de deelnemers en streeft ernaar optimaal aan te sluiten bij hun belevingswereld. De docent draagt ervoor zorg dat hij/zij het vakgebied op het vereiste niveau beheerst, en stelt zich voortdurend op de hoogte van actuele ontwikkelingen of vernieuwde inzichten. Daarnaast is de docent binnen het eigen vakgebied actief in de praktijk, in loondienst of als zelfstandige.

De docent voorziet het opleidingsmanagement gevraagd en ongevraagd van advies om de kwaliteit c.q. inhoud van de door hem/haar verzorgde studieonderdelen optimaal af te stemmen op de wensen/behoeften van deelnemers, wettelijke kaders en actuele ontwikkelingen binnen het vakgebied. Tenslotte waarborgt de docent de aansluiting van het door hem/haar verzorgde studieonderdeel met andere studieonderdelen door actief te participeren in door het opleidingsmanagement verzorgde evaluatie- en afstemmingsbijeenkomsten.

De docent beschikt over een academisch werk- en denkniveau en heeft bij voorkeur een bijbehorende (academische) opleiding afgerond in een voor de opleiding relevante richting. De docent wordt beoordeeld door de projectleider van de opleiding, waarbij deze zich baseert op de evaluatieresultaten en zijn/haar eigen waarneming. Om de prestaties van de docent goed te kunnen inschatten draagt de projectleider er zorg voor dat:

- Elk door de docent verzorgd onderdeel met de deelnemers wordt geëvalueerd.
- Hij/zij bij tenminste één door de docent verzorgde les aanwezig is.

Tussentijds draagt de projectleider zorg voor terugkoppeling van zijn/haar bevindingen aan de docent. Voor een verdere beschrijving van de wijze waarop Avans<sup>+</sup> de kwaliteit en deskundigheid van alle betrokkenen waarborgt verwijzen wij de lezer naar de volgende standaarden.

Hoewel deze niet onder formele verantwoordelijkheid van Avans<sup>+</sup> vallen is ook voor de deelnemer een rolprofiel opgesteld. Dit in het kader van de verantwoordelijkheid van het opleidingsmanagement te borgen dat ook deze betrokkene voldoet aan de gestelde kwaliteitscriteria:

## **Deelnemer**

De deelnemer verricht gevraagd en ongevraagd alle inspanningen die noodzakelijk zijn om vast te stellen of hij/zij voldoet aan de gestelde instroomvereisten en/of hij/zij in aanmerking komt voor eventuele vrijstellingen binnen het programma. Hij/zij levert bewijslast aan en legt de noodzakelijke testen af. De deelnemer neemt vervolgens actief deel aan alle opleidingsactiviteiten en vervult een actieve, constructieve rol binnen het groepsproces. Dit doet de deelnemer onder meer door de bijeenkomsten actief voor te bereiden, actief deel te nemen aan de bijeenkomsten en mee te werken aan de algehele beoordeling van de door hem/haar geleverde prestaties. Daarnaast levert de deelnemer gevraagd en ongevraagd een bijdrage aan het streven de kwaliteit van de opleiding voortdurend te verbeteren door evaluaties in te vullen en feedback te geven op de wijze waarop de dienstverlening door hem/haar ervaren wordt. De deelnemer die wij beogen toe te laten tot de opleiding is resultaatgericht, zelfsturend, gericht op praktisch toepasbare kennisverwerving, gedreven en ambitieus.

Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar de volgende bijlagen:

Bijlage 8.1	Avans <sup>+</sup> Performance Cyclus
Bijlage 8.2	docentenwijzer
Bijlage 8.3	regeling studiekosten en faciliteiten
Bijlage 8.4	rolprofiel assistent projectleider
Bijlage 8.5	rolprofiel deelnemer
Bijlage 8.6	rolprofiel docent
Bijlage 8.7	rolprofiel projectleider

**Standaard 9: het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorisch realisatie van het programma.**

De docenten van de Bachelor of Cabaret worden door de projectleider van de opleiding geselecteerd op de volgende criteria:

1. Vakinhoudelijke excellentie.
2. Hun plaats in de beroepspraktijk of opleidingspraktijk.
3. Het vermogen om datgene wat zij daar leren en ervaren te vertalen en in te brengen in het opleidingsprogramma.
4. De deskundigheid en de bevoegdheid om hun deskundigheid over te dragen op een nieuwe generatie podiumkunstenaars.
5. Het vermogen om hun specifieke discipline een plaats te geven binnen het genre cabaret.
6. De pedagogische kwaliteiten.
7. Het vermogen om hun eigen beroepspraktijk te innoveren.

De Bachelor of Cabaret wordt verzorgd door een team van docenten dat veelvuldig in aanraking komt met het werkveld via de eigen directe beroepspraktijk. Zo zijn bijvoorbeeld kerndocenten zang en acteren ook actief als uitvoerend podiumkunstenaar en is de kerndocent cultuur en repertoire actief als directeur van een klein theater. Docenten (van de ondersteunende vakken) verrichten werkzaamheden bij verwante andere opleidingen en landelijke koepelorganisaties of zijn op een andere manier werkzaam in de theaterberoepspraktijk. Docenten hebben vanuit projecten en stages in het onderwijs tal van contacten met theaters en uitvoerende cabaretiers. Ze bezoeken ook een breed scala aan (cabaret)voorstellingen en verdiepen zich in de theaterontwikkelingen.

Er bestaat zo een permanente wisselwerking tussen de docenten van de opleiding en het werkveld waardoor het kennisniveau van de docenten up-to-date blijft. De organisatie van het programma zal worden uitgevoerd door een artistiek leider/coördinator, een team van kerndocenten en docenten voor ondersteunende vakken, ondersteunend personeel en een flexibele groep van gastdocenten en workshopdocenten.

#### **Artistiek leider/coördinator**

De artistiek leider/coördinator is verantwoordelijk voor de artistieke grondslagen, het artistieke beleid en het onderwijskundig beleid van de opleiding. Zij bewaakt de keuzes van de opleiding in relatie tot de beroepspraktijk. Ook draagt zij zorg voor de externe betrekkingen en samenwerkingsverbanden met het beroepsveld, de deelnemers- en docentenbegeleiding en het opleidingsklimaat. Daarnaast is zij verantwoordelijk voor de totale implementatie van het curriculum en voor alle managementzaken, specifiek voor de academie.



### **Kerndocenten en docenten ondersteunende vakken**

Dit team van docenten is verantwoordelijk voor het creëren van lessituaties en begeleidingsactiviteiten, waaronder supervisie. Docenten zijn actief betrokken bij de technische en artistieke ontwikkeling van de deelnemers. Het team draagt zorg voor de continuïteit van het onderwijsproces en de studievoortgang van deelnemers en bewaakt de kwaliteit van het onderwijs (inclusief theoretisch kader), alsook de aansluiting van het onderwijs op de beroepspraktijk. Het team initieert, coördineert, ontwikkelt en realiseert innovatie van het onderwijsprogramma en adviseert de opleiding over bijstelling van het opleidingsprogramma (profiel en competenties).

### **Flexibele groep van gastdocenten**

De gastdocenten komen uit m.n. de theaterberoepspraktijk en andere opleidingsinstituten bijv. de docenten van de Universiteit Utrecht, VU en Universiteit Tilburg en de academie voor (muziek)theater in Tilburg. Zij worden op voorspraak van andere docenten uitgenodigd vanwege hun specifieke kennis, ervaring, werkwijze of expertise. De flexibele groep van gastdocenten levert ook een belangrijke bijdrage aan de aansluiting op relevante, actuele ontwikkelingen binnen de beroepspraktijk van het cabaret.

Voor alle docenten geldt dat ze experts zijn in het vakgebied, wat tot uitdrukking komt in opleiding, werkervaring, actualiteit van specifieke expertise en in relevante relaties met de beroepspraktijk. Bijna alle docenten die de opleiding verzorgen hebben een academische opleiding c.q. een eerstegraads hbo-opleiding in de gewenste discipline. De overigen beschikken over een door aantoonbare werkervaring opgebouwde expertise die van adequaat niveau getuigt. Alle freelance docenten hebben een didactische bevoegdheid en een aantal jaren ervaring in het coachen en begeleiden van deelnemers. Actuele werkervaring in de branche is daarbij een voorwaarde. Voor de docenten van het kernteam geldt nadrukkelijk dat ze gekwalificeerd zijn voor en ervaring hebben met de organisatie van onderwijs en in staat zijn het programma onderwijskundig vorm en inhoud te geven.

Het vaste docententeam werkt vooral in de eerste twee jaren van de opleiding cursorisch en wordt in de laatste twee jaren van de opleiding (die veel stages en projecten kent en een grote mate van zelfstandigheid voor de deelnemer) meer ingezet voor begeleidingsactiviteiten. Docenten zijn actief betrokken bij de technische en artistieke ontwikkeling van de deelnemers. Gastdocenten worden, vanuit een flexibele schil, ingezet op specifieke expertise en leveren met name in de laatste twee jaren van de opleiding een belangrijke bijdrage aan het onderwijsprogramma.

De gastdocenten komen uit de theaterberoepspraktijk en van andere academies. Zij worden op voorspraak van andere docenten uitgenodigd vanwege hun specifieke kennis, ervaring, werkwijze of expertise.

### **Docentenbeleid Avans<sup>+</sup>**

Avans<sup>+</sup> huurt elk van de docenten in op basis van hun expertise voor zowel de ontwikkeling, actualisering van de opleiding als de uitvoering. Aan hen worden zeer concrete eisen gesteld die zijn vastgelegd in de eerder genoemde rolprofielen. Deze eisen hebben onder meer betrekking op de inspanningen die de betrokkene zich dient te getroosten om zijn/haar (vakinhoudelijke en didactische) deskundigheid op peil te houden. Het is primair de verantwoordelijkheid van de betrokkene zelf te voldoen aan deze vereisten. De projectleider verifieert of dit het geval is en beslist in het verlengde hiervan of, en zo ja welke, taken en verantwoordelijkheden hij aan de betrokkene toebedeelt.

In aanvulling hierop organiseert Avans<sup>+</sup> gedurende het jaar diverse collectieve activiteiten voor werkplekbegeleiders, medewerkers en docenten die in het teken staan van

deskundigheidsbevordering en het waarborgen van de algehele betrokkenheid bij Avans<sup>+</sup> en haar opleidingen. Het betreft hier:

*Congressen/symposia:* deze worden jaarlijks circa 3-5 georganiseerd, en zijn vrij toegankelijk voor docenten en medewerkers en (tegen gereduceerd tarief) voor werkplekbegeleiders. Over het algemeen staat één specifiek actueel thema centraal dat door toonaangevende deskundigen vanuit meerdere perspectieven wordt benaderd.

*Docentenbijeenkomsten:* deze worden jaarlijks circa 2x georganiseerd, en zijn vrij toegankelijk voor docenten en medewerkers. De centraal gestelde thema's hebben over het algemeen betrekking op didactiek, trends en ontwikkelingen en het uitwisselen van kennis en ervaringen en staan onder leiding van deskundigen binnen de behandelde onderwerpen.

*Docentenvergaderingen:* de docenten van één opleiding komen gedurende een jaar tenminste 3x bijeen om inzichten en ervaringen uit te wisselen, verbetermogelijkheden te verkennen, opleidingsonderdelen op elkaar af te stemmen en op de hoogte gehouden te worden van actuele ontwikkelingen. De vergaderingen worden geïnitieerd door en staan onder leiding van de projectleider.

*Opleidingen:* Indien wenselijk en noodzakelijk bestaat onder voorwaarden de mogelijkheid voor medewerkers en docenten specifieke deskundigheid binnen het eigen (of aangrenzend) vakgebied te bevorderen door deel te nemen aan een, al dan niet door Avans<sup>+</sup> georganiseerde, opleiding.

Nieuwe docenten dienen in alle gevallen een proefles te verzorgen voor een commissie bestaande uit mededocenten en projectleider(s) teneinde hun didactische vaardigheden aan te tonen. Voldoet de proefles niet, dan wordt de docent niet ingezet binnen de opleiding. Elke docent wordt nadien structureel geëvalueerd voor zijn/haar expertise als verantwoordelijke voor de module. Indien uit de evaluatie blijkt dat een docent structureel onvoldoende scoort, dan wordt voor hem/haar een didactisch en/of inhoudelijk betere vervanger gezocht.

Intern is een kwaliteitscommissie actief, bestaande uit onderwijskundigen met ervaring als projectleider, die zich actief richt op het optimaliseren van het kwaliteitsniveau van onze opleidingen, en die de projectleiders in dit kader gevraagd en ongevraagd adviseert over mogelijkheden om kwaliteitsverbetering te realiseren. De kwaliteitscommissie doet dit door audits uit te voeren, informatie op te vragen en te analyseren en vooral door te fungeren als vraagbaak en informatiekanaal voor projectleiders. Meer over de kwaliteitscommissie vindt u bij standaard 5 (Kwaliteitszorg).

Organisatorisch is de opleiding ingebed in de vaste werkstructuren van Avans<sup>+</sup>. De organisatie is in handen van de projectleider en het backoffice. Avans<sup>+</sup> heeft een CEDEO-erkenning voor haar open en maatwerktrajecten, waarin ook logistieke en organisatorische processen zijn geborgd. Het secretariële team heeft uitgebreide ervaring met het opzetten en organiseren van (post)bachelor en masteropleidingen. Het is de corebusiness van Avans<sup>+</sup>.

Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar de volgende bijlagen:

Bijlage 9.1 overzicht docenten en kwalificaties

Bijlage 9.2 CV's docenten

**Standaard 10: de omvang van het personeel is toereikend voor de realisatie van het programma.**

Er is voldoende gekwalificeerd personeel aanwezig om de realisatie van het programma gestalte te geven. Hierbij valt een onderscheid te maken tussen het team van 3 kerndocenten voor het

verzorgen van de kernvakken in het programma, 13 docenten voor de theoretische en praktische ondersteunende vakken en een flexibele schil van tien tot vijftien externe gastdocenten. Met deze capaciteit kan de opleiding op adequate wijze – ook op langere termijn – uitgevoerd worden. Het streven is lesuitval zoveel mogelijk te voorkomen, via een flexibele planning die zorgt voor het snel kunnen wisselen van onderwijsonderdelen en docenten.

De leiding van de opleiding is in handen van een artistiek leider/coördinator. Voor deelnemers die de gehele opleiding volgen geldt een vaste volgorde bij het volgen van de modules. De opleiding wordt van begin tot einde vastgelegd in een rooster. Aan de hand van het rooster worden de freelance docenten ingepland. De afspraken tussen Avans<sup>+</sup> en de freelance docenten worden vastgelegd in een afsprakenoverzicht. De docent/deelnemerratio bedraagt 1:4, wat voor het kunstonderwijs een gangbare norm is. De opleiding start met vijftien personen en in de volgende jaren loopt dit op tot rond de 50 deelnemers.

De werkwijze m.b.t. het organiseren van opleidingstrajecten op bachelor- en masterniveau is intern dusdanig gestructureerd en gestandaardiseerd dat ook bij capaciteitsproblemen van de projectleider of assistent projectleider altijd collega's beschikbaar zijn die tijdelijk of structureel ondersteuning kunnen bieden. Zowel inhoudelijk als organisatorisch is de omvang van het personeel dus altijd voldoende om de voortgang van de opleiding te kunnen garanderen.

Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar de volgende bijlage:  
Bijlage 10.1 garantstelling

## 5.4 Voorzieningen

Standaard 11: de huisvesting en de materiële voorzieningen zijn toereikend voor de realisatie van het programma.

### Materiële voorzieningen

De Bachelor of Cabaret wordt verzorgd op een locatie die ter beschikking wordt gesteld door de KTA, bestaande uit een schoolgebouw aan de Havensingel nr. 25, te 's-Hertogenbosch. Het gebouw is door de gemeente beschikbaar gesteld voor de opleiding, en is grondig gerenoveerd en verbouwd. In het nieuwe pand staat voor deelnemers van de opleiding een goed geoutilleerde theater/danszaal ter beschikking met aangrenzende ruimtes voor techniek (licht/geluid/AV en dergelijke). Er zijn kleedruimtes, douches en toiletten. Het pand beschikt over een viertal lesruimtes, waaronder twee theorielokalen en twee grotere trainingsruimten, een centrale hal, een kantine en twee kantoren. Er is een binnenplaats met fietsenstalling aanwezig. Op enkele plaatsen in het gebouw zijn voor deelnemers computers beschikbaar om zelfstandig te werken. De theorielokalen hebben de benodigde apparatuur zoals: overhead, beamers, schoolborden, flip-overs etc. In het gebouw zijn een printer, kopieerapparaat, cd-brander en scanner aanwezig. Voor informatie kunnen deelnemers terecht bij het ondersteunend bureau dat bemand is door een secretaresse/managementassistente en bij de artistiek leider c.q. coördinator van de opleiding, die het grootste deel van de week beschikbaar zijn. Er is een goed ingerichte bibliotheek met toegang tot allerlei informatiebronnen zoals vakliteratuur, tijdschriften en digitale databanken.

Een goede huisvesting en adequate materiële voorzieningen worden door Avans<sup>+</sup> als belangrijke voorwaarden beschouwd om het onderwijsprogramma te realiseren. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Huisvesting en materiële voorzieningen vormen een stimulerende werk- en studieomgeving met een goede toegang tot relevante, actuele informatiebronnen.
- De voorzieningen dienen aan te sluiten op de visie op het onderwijs en het daarbij horende onderwijsbeleid op gebied van inhoud en werkvormen. Voor de opleiding betekent dit dat de voorzieningen in het kader van zelfsturing van deelnemers binnen het leren-leren principe, geschikt zijn om zelfstandig te werken. Door de opleiding wordt voortvarend gebruik gemaakt van de hiervoor benodigde ICT-faciliteiten.
- Op het gebied van huisvesting geldt dat studie en werkplekken voor deelnemers en medewerkers adequaat en functioneel zijn ingericht en voldoen aan de ARBOnormen, met name voor wat betreft de veiligheid van deelnemers en personeel. Bovendien beschikt de opleiding over voldoende lokalen geschikt voor de diverse werkvormen van het onderwijsprogramma.

Deze uitgangspunten zijn leidend bij inspanningen van de opleiding zelf om een optimale werk- en studieomgeving te creëren voor deelnemers en medewerkers. Het onderwijsconcept van Avans<sup>+</sup> vereist ruimte voor: kennisoverdracht, fysieke trainingen, training in diverse cabaretdisciplines, podiumactiviteiten, werken in groepen, zelfstudie en begeleiding.

Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar de volgende bijlagen:

Bijlage 11.1 exploitatiebegroting

Bijlage 11.2 Xplora

**Standaard 12:** de studiebegeleiding en de informatievoorziening aan deelnemers bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van deelnemers.

### **Informatievoorziening**

De informatievoorziening is erop gericht de deelnemer op elk desgewenst tijdstip zo kort en bondig, maar ook zo precies mogelijk te informeren over wat zij kunnen verwachten van de opleiding en wat van hen wordt verwacht in het kader van de opleiding. Avans<sup>+</sup> voorziet in die behoefte door alle beschikbare informatie te rubriceren en deze tijdig en naar behoefte aan deelnemers ter beschikking te stellen. Hierbij wordt ernaar gestreefd niets onnodig ingewikkeld of uitgebreid te presenteren. Elke deelnemer en diens werkplekbegeleider krijgen bij aanvang van de opleiding een tweetal documenten ter beschikking gesteld die een cruciale rol spelen bij de informatievoorziening over de inhoud, organisatie en toetsing van de opleiding. Het betreft hier:

De *studiegids*; hierin is op hoofdlijnen alle relevante informatie weergegeven die betrekking heeft op:

- Het kader en de uitgangspunten van de opleiding
- Uitvoering en organisatie van de opleiding
- Inhoud van de opleiding
- De *Onderwijs- en Examenregeling* (OER, B18); hierin is op hoofdlijnen alle relevante informatie weergegeven die betrekking heeft op:
  - Inschrijving en toelating
  - Organisatie
  - Toetsing en beoordeling
  - Bijzondere bepalingen en omstandigheden
  - Afronding en diplomering

Het onderwijsproces en het leerproces van de deelnemer worden zo optimaal mogelijk op elkaar afgestemd. In de opleiding gebeurt dat in de vorm van studieloopbaanbegeleiding en artistieke supervisie.

Studieloopbaanbegeleiding onderscheidt zich door een kleinschalige aanpak met aandacht voor de individuele deelnemer en een sterk accent op de ontwikkeling van de studieloopbaan waarbinnen de deelnemer zijn eigen weg uitstippelt door bewust gebruik te maken van de geboden keuzemogelijkheden en die aanwendt voor de eigen profilering.

Binnen studieloopbaanbegeleiding onderscheiden we:

- Algemene studiebegeleiding op studie als geheel en algemene studieverloop en studievoortgang.
- Individuele begeleiding waarbij persoonlijk competentiegroei en reflectie daarop centraal staat.
- Individuele begeleiding bij studieproblemen, gericht op signaleren en oplossen.
- Studieloopbaanbegeleiding waarin het toekomstige beroep centraal staat.

Binnen studieloopbaanbegeleiding wordt individueel en in kleine groepjes gewerkt. Er wordt een portfoliosysteem gebruikt, een persoonlijk dossier dat zicht geeft op de groei van de ontwikkeling van de competenties die nodig zijn voor het beroep. De begeleiding is zowel gericht op de inhoud (het verwerven van de competenties) als op het proces (het vergroten van de zelfstandigheid). Persoonlijke ontwikkelplannen worden uitgewerkt in concrete acties en er is veel aandacht voor feedback.

Het doel van de studieloopbaanbegeleiding in de opleiding is dat de deelnemer door regelmatige en systematische reflectie in toenemende mate greep krijgt op de ontwikkeling van zijn studievoortgang en de ontwikkeling van de competenties die nodig zijn voor het beroep van cabaretier. In het begin van de opleiding is de studieloopbaanbegeleiding intensief en naarmate de studie vordert wordt de intensiteit van de begeleiding teruggebracht. In de propedeuse heeft de deelnemer tweemaal per onderwijsperiode een groepsbijeenkomst van een tot twee uur (acht x op jaarbasis) en daarnaast heeft hij twee keer per periode een individueel gesprek van dertig minuten (acht keer op jaarbasis).

De opleiding hecht belang aan het goed in kaart brengen van de studievoortgang. Overzichten hiervan zijn voor docent en deelnemer direct digitaal toegankelijk. Er moet sprake zijn van optimale registratie van studievoortgang en een daarbij horend systeem van informatievoorziening.

De artistieke supervisie richt zich op de persoonlijke artistieke stellingname van de deelnemer ten aanzien van actuele thema's, maatschappelijke ontwikkelingen etc. en de daaruit voortkomende vormonderzoeken. Ook de reflectie daarop is van belang. De artistieke begeleiding vindt in eerste twee jaar, wekelijks, klassikaal plaats. In latere jaren wordt deze artistieke supervisie steeds directer toegespitst op de persoonlijke artistieke ontwikkeling van de deelnemer naar het vak van cabaretier. De artistieke supervisie gebeurt o.l.v. de directeur van de opleiding of door de dramaturg van de opleiding.

Daarnaast vindt begeleiding uiteraard bovenal plaats door docenten. De docenten vormen het eerste aanspreekpunt bij vragen of onduidelijkheden betreffende de behandelde materie. Dankzij het kleinschalige karakter van de opleiding is één op één contact tussen onze docenten en de deelnemers eerder regel dan uitzondering. Met de docenten is contractueel de afspraak gemaakt dat zij beschikbaar zijn voor (persoonlijk of per mail gestelde) vragen van deelnemers. Indien extra (meer dan normale) begeleiding door docenten noodzakelijk is, dan is dit mogelijk. Hierbij valt te denken aan bijles of zelfs individuele coaching. Extra begeleiding vindt uitsluitend plaats op voorspraak van, of na

kennisgeving aan, de projectleider van de opleiding. De projectleider behoudt zich het recht voor hier additionele kosten voor in rekening te brengen bij de deelnemer.

Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar de volgende bijlagen:

Bijlage 12.1 studieloopbaanbegeleiding en studievoortgang

Bijlage 12.2 opzet studieloopbaanbegeleiding

Bijlage 12.3 studiegids Bachelor of Cabaret

Bijlage 12.4 handleiding digitale leeromgeving Blackboard

## 5.5 Kwaliteitszorg

Standaard 13: de opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van meetbare doelen.

Kwaliteitszorg heeft betrekking op het vaststellen van de technische, functionele kwaliteit en relationele kwaliteit van onze dienstverlening:

- De *technische kwaliteit* heeft betrekking op de kwaliteit van het onderwijskundig ontwerp van onze opleidingen. Denk hierbij aan de werkvormen, opbouw, complexiteit en toetsing.
- De *functionele kwaliteit* heeft betrekking op de mate waarin de opleiding voldoet aan de wensen en behoeften van de samenleving in het algemeen en onze doelgroep(en) in het bijzonder.
- De *relationele kwaliteit* heeft betrekking op de wijze waarop de deelnemer en anderen betrokkenen bij het opleidingsproces de interactie met (medewerkers van) Avans<sup>+</sup> ervaart.

Avans<sup>+</sup> hanteert een systematische aanpak om de kwaliteit van haar opleidingen op al deze dimensies voortdurend te meten en te optimaliseren. Onder alle bij de opleiding betrokken groepen worden daartoe periodiek evaluatiegegevens verzameld, die worden geanalyseerd en op het niveau van het programma als geheel worden beoordeeld door een drietal commissies. Het betreft hier de kwaliteitscommissie, de centrale examencommissie en de werkveld adviesraad.

Meer over de taakstelling van deze commissies leest u bij standaard 15 en de bijbehorende bijlagen. De commissies baseren zich in hun analyses in belangrijke mate op evaluatiegegevens die periodiek onder alle bij de opleidingen betrokken groepen worden verzameld. Evaluatie wordt binnen Avans<sup>+</sup> vanuit de drie processtromen, *onderwijs*, *organisatie* en *kwaliteit*, benaderd. De evaluaties hebben betrekking op de volgende onderdelen:

- kwaliteit van de gebruikte materialen;
- kwaliteit van de organisatorische processen;
- kwaliteit van het programma;
- kwaliteit van de docenten;
- klanttevredenheid.

### Kwaliteit van gebruikte materialen

De kwaliteit van de gebruikte materialen wordt gewaarborgd door:

- de betrokkenheid van vaktechnische experts (vanuit de Kenniskring, de onderwijs- en examencommissie/(kern)docenten) bij de ontwikkeling (bijstelling) en uitvoering van elke module.
- Actief te volgen welke referenties en reviews de door ons gebruikte vakliteratuur krijgt, en deze te vergelijken met de referenties van andere beschikbare literatuur. Indien er betere alternatieven beschikbaar lijken te zijn dan wordt dit besproken met de docent. Deze ontvangt van Avans<sup>+</sup> kosteloos een exemplaar, bestudeert dit, en adviseert naar aanleiding hiervan al dan niet over te

stappen. Op deze wijze wordt gewaarborgd dat binnen de opleiding altijd met de meest actuele en succesvolle literatuur gewerkt wordt.

- Alle gebruikte overige materialen die de docent tijdens de opleiding gebruikt (zoals bijvoorbeeld artikelen, opdrachten, hand-outs en powerpointpresentaties) worden uitsluitend via, en na controle van, de assistent projectleider aan de deelnemers ter beschikking gesteld. Deze controleert de materialen op huisstijl, uitstraling, uniforme lay-out en dergelijken. Bij twijfel wordt aan de projectleider gevraagd akkoord te geven voor distributie.
- de evaluatie van elke module bij docenten en deelnemers na uitvoering. De evaluatie bij deelnemers gebeurt zowel schriftelijk (via het evaluatieformulier op Blackboard), als mondeling (via persoonlijke gesprekken).

### **Kwaliteit van de organisatorische processen**

Avans<sup>+</sup> heeft een CEDEO-erkenning voor haar open en maatwerktrajecten. De opleiding is logistiek ondergebracht bij de unit Operations van Avans<sup>+</sup>. Expliciete afspraken zijn gemaakt en vastgelegd (voor alle bij de opleiding betrokkenen beschikbaar via het intranet) over de volgende interne processen: interne communicatie, kantoorartikelen en drukwerkverzorging, post, bemensing van het backoffice, archief, urenregistratie, logistiek rondom de opleiding, financiële en administratieve gang van zaken rondom de opleiding en evaluatie van de opleiding.

Alle afspraken met docenten worden vastgelegd in een afspraakoverzicht. Daarin verklaart de docent akkoord te gaan met de taakverdeling en organisatie van de opleiding zoals die in bovenstaande afspraken is vastgelegd.

### **Kwaliteit van het programma**

Het opleidingsmanagement heeft het beroepsprofiel van de cabaretier vertaald in een opleidingsprofiel (standaard 2 t/m 7) voor de startende beroepsbeoefenaar. Het opleidingsprofiel is vertaald in sets van competenties op drie niveaus van competentieniveau- examens die getoetst (standaard 16) kunnen worden door de prestatie-indicatoren. In evaluaties wordt vastgesteld of en in hoeverre:

- De competenties goed vertaald zijn in het aangeboden vakkenpakket per semester en per leerjaar.
- Er overlappingen zijn per vakgebied.
- De afzonderlijke vakken in het vakgebied en de gezamenlijke vakgebieden aansluiten bij de visie op de pedagogische uitgangspunten waarop het opleidingscurriculum is opgebouwd.
- Het curriculum voldoende studeerbaar is voor deelnemers.
- De competenties gehaald worden door de deelnemers d.m.v. het aangeboden vakkenpakket per semester en leerjaar.
- De deelnemers zicht krijgen/ houden op hun studieverloop en hun artistieke ontwikkeling binnen het vakgebied van cabaret.
- Het beroepsprofiel/ opleidingsprofiel aansluit bij de beroepspraktijk.

### **Kwaliteit docenten**

Docentevaluatie vindt plaats gedurende en na de uitvoering van het betreffende programmaonderdeel. De projectleider neemt al na enkele sessies contact op met de docent en vraagt naar diens bevindingen. Indien noodzakelijk en gewenst wordt direct ondersteuning geboden. Bij nieuwe docenten wordt na de eerste of tweede bijeenkomst tevens contact gezocht met enkele deelnemers om hun oordeel te vragen. Na afronding van het programmaonderdeel worden de prestaties van de docent geëvalueerd. De evaluatieresultaten worden geanalyseerd door de projectleider en besproken met de docent en kunnen leiden tot bijstelling van het programmaonderdeel of zelfs vervanging van de docent. De evaluatie heeft betrekking op zowel de

gebruikte materialen, de werkvormen, de studiebelasting, de lesruimte en de kwaliteit van (kern)docenten. Elke docent wordt hierbij apart geëvalueerd. De voorstellen die hieruit komen ten aanzien van eventuele aanpassingen van de opleiding worden tevens voorgelegd aan de onderwijs- en examencommissie. Deze besluit over eventuele wijzigingen. In voorkomende gevallen kunnen in dit proces ook leden van de Werkveld Adviesraad worden geconsulteerd

### Klanttevredenheid

Klanttevredenheid is een resultante van het verschil tussen de kwaliteit die de klant *verwacht* enerzijds en de kwaliteit die hij/zij *ervaart* anderzijds. Een klant is tevreden wanneer de ervaren kwaliteit op een gelijk of hoger niveau is dan de verwachte kwaliteit. Het optimaliseren van klanttevredenheid vormt per definitie een speerpunt. De CEDEO-erkenning van Avans<sup>+</sup> staat hier borg voor. Ook de opleiding Bachelor of Cabaret zal door CEDEO worden gemonitord. Het rapport van het bijbehorende CEDEO-klanttevredenheidsonderzoek is opgenomen als bijlage. Deelnemersevaluatie vindt plaats per module, in de eerste instantie via het evaluatieformulier. Deelnemers wordt op het hart gedrukt deze evaluatie in te vullen, en indien nodig worden zij hier door de assistent projectleider meerdere malen aan herinnerd. Ook bij de introductie wordt het belang hiervan door de projectleider benadrukt. Tevens wordt de deelnemer op het hart gedrukt bij ontevredenheid (om welke reden dan ook) direct melding te maken, en niet te wachten op het evaluatieformulier.

De evaluatieresultaten worden direct teruggekoppeld aan de projectleider, die desgewenst persoonlijk contact opneemt met bepaalde deelnemers om een toelichting te vragen. Daarnaast worden de resultaten teruggekoppeld naar de deelnemers zelf. Indien daar aanleiding toe is in combinatie met de actiepunten die de projectleider naar aanleiding van de evaluatieresultaten onderneemt.

### Toepassing binnen de Bachelor of Cabaret

In onderstaand schema worden de verschillende evaluaties binnen de Bachelor of Cabaret benoemd naar tijd, doelgroep en frequentie.

Onderwerp	Doelgroep	Instrument	Frequentie	Periode
<b>Evaluatie programma onderdelen</b>	Studenten en docenten	Standaard vragenlijst	Einde onderwijs onderdeel	-28 / 29/30 november -16 /17/18 april
<b>Periode Evaluatie (organisatie onderwijs)</b>	Deelnemersberaad (klassenvertegenwoordigers)	Panel	4 keer per jaar	2 keer per semester wordt een bespreking ingepland
<b>Jaarevaluatie</b>	Deelnemers	Vragenlijst (algemene deelnemersenquête)	Einde eerste onderwijs-periode	(gezamenlijke) SLB 19 januari
<b>(Evaluatie) SLB</b>	Deelnemers en SLB'er	Standaard vragenlijst en gesprek	Jaarlijks	-4 SLB gesprekken per deelnemer in een jaar (waarvan 2 gezamenlijke) -Aan het eind van het schooljaar wordt de SLB'er geëvalueerd



<b>Evaluatie stages en projecten</b>	Deelnemers, docenten en opdrachtgever	beoordelingsformulier en gesprek	Einde stage of project	Einde stage of project
<b>Enquête bekwaamheden beroep</b>	Werkveld en alumni	Standaard vragenlijst	1 keer per 3 jaar	1 keer per 3 jaar
<b>Relatie opleiding / praktijk</b>	Werkveldcommissie	Vergadering	2 keer per jaar	-Eind januari -Eind juni
<b>Klachten</b>	Deelnemers	Klachtenregistratie-systeem	n.v.t	n.v.t
<b>Tevredenheid personeel</b>	Medewerkers	Enquête	1 keer per 2 jaar	Week van 10 januari
<b>Tentamen evaluaties</b>	Docenten	Competentiemodellen en evaluatie	2 keer per jaar	-Evaluaties inleveren voor 19 december -Evaluaties inleveren voor 07 mei
<b>POP / PAP</b>	Deelnemers	POP / PAP model + persoonlijke evaluaties	2 keer per jaar	-Inleveren voor 05 januari - inleveren voor 26 mei
<b>POP / PAP evaluaties</b>	Projectleider, assistent projectleider en deelnemers	POP / PAP + persoonlijke evaluaties ten behoeve van het competentie-examen	1 keer per jaar	Januari / mei of juni

Toelichting op voorgaande onderdelen:

- Evaluatie programma onderdelen: aan het eind van elke onderwijsperiode worden door jullie de verschillende vakken geëvalueerd aan de hand van een enquête. De uitkomsten hiervan zullen worden meegenomen in de docentenvergaderingen.
- Periode Evaluatie: 2 keer per semester worden er gesprekken gepland met de klassenvertegenwoordigers. Deze afspraken worden onderling gemaakt tussen klassenvertegenwoordigers en het opleidingsmanagement.
- Jaarevaluatie: Tijdens de gezamenlijke SLB-bijeenkomsten in de eerste lesweek zullen we mondeling en schriftelijk de gang van zaken op school en alles wat daar mee samenhangt evalueren.
- Klachten: voor het afhandelen van officiële klachten is er een klachtenprocedure binnen de opleiding in het leven geroepen.
- Algemene deelnemers enquête: Tijdens deze bijeenkomst met de klassenvertegenwoordigers zal er dieper op de uitkomsten van de jaarlijkse deelnemersenquête ingegaan worden.



Een centrale rol bij de interne kwaliteitszorg wordt gespeeld door een drietal commissies. Het betreft hier de kwaliteitscommissie, de centrale examencommissie en de werkveld adviesraad.

### **De kwaliteitscommissie**

De kwaliteitscommissie richt zich actief op het optimaliseren van het kwaliteitsniveau van de opleidingen die deel uitmaken van het portfolio van Avans<sup>+</sup>. De projectleiders, die primair verantwoordelijk zijn voor de algehele kwaliteit van de opleidingen onder hun toezicht, worden in dit kader door de commissieleden gevraagd en ongevraagd geadviseerd over mogelijkheden om kwaliteitsverbetering te realiseren. De taakstelling van de kwaliteitscommissie bestaat uit het:

- Vaststellen van kwaliteitsstandaarden voor opleidingen en de organisatie daarvan.
- Verwerven, uitbouwen en toegankelijk maken van opleidingskundige expertise.
- Collega's ertoe bewegen deze standaarden te hanteren en deze expertise te benutten.

De kwaliteitscommissie doet dit door periodiek audits uit te voeren, informatie op te vragen en te analyseren en vooral door te fungeren als vraagbaak en informatiekanaal voor projectleiders. Het initiatief hiertoe kan zowel komen vanuit de commissie zelf, als vanuit de projectleider, diens leidinggevende of het management team van Avans<sup>+</sup>. Bevindingen worden in de eerste plaats teruggekoppeld naar de "interne opdrachtgever", maar vervolgens ook breder gecommuniceerd zodat de leerervaring breder getrokken wordt. Kennisdeling wordt in alle opzichten gestimuleerd, zowel vanuit de commissie naar derden maar zeker ook andersom. In dit kader wordt ook gestimuleerd dat commissieleden deelnemen aan lezingen, symposia en congressen op het gebied van volwasseneneducatie en zij kennis nemen van actuele literatuur op dit gebied. Het belangrijkste criterium voor lidmaatschap van de commissie is affiniteit met en kennis van leren en opleiden in het algemeen, en volwasseneneducatie in het bijzonder. Hiermee wordt bedoeld dat de commissieleden:

- Theoretische kennis hebben over opleiden/doceren/ontwerpen van opleidingen, en over het meetbaar maken van de effecten/rendementen daarvan.
- Kennis en begrip hebben van de wijze waarop volwassenen leren met werkervaring die gedurende hun opleiding werkzaam zijn in de beroepspraktijk.
- Een duidelijke visie hebben op de wijze waarop Avans<sup>+</sup> zich als toonaangevend opleidingsinstituut voor volwasseneneducatie optimaal in de markt kan positioneren.
- Gericht zijn op innovatie en optimalisatie van producten en diensten betreffende volwasseneneducatie.

Op dit moment hebben zitting in de kwaliteitscommissie de heer drs. B. Stegwee, mevrouw drs. J. Joling, de heer drs. R. Cloosterman en de heer drs. L. de Bie. De commissie wordt formeel aangestuurd door de heer drs. C.P.A.C. Toebosch, directeur Avans<sup>+</sup>. Drie van de commissieleden (de heer Stegwee, mevrouw Joling en de heer Toebosch) hebben op academisch niveau onderwijskunde gestudeerd. De overige leden (de heer De Bie en de heer Cloosterman) hebben in de praktijk veel ervaring opgedaan met het ontwerpen en ontwikkelen van opleidingen. Daarnaast worden op ad hoc basis, als dat vereist is, interne en externe deskundigen met specifieke materiekkennis aan de commissie toegevoegd.

### **De examencommissie**

De examencommissie heeft tot taak toe te zien op de borging van de kwaliteit van de examens, onder andere op de betrouwbaarheid en validiteit van het toetsingssysteem en het bewaken van consistentie, afwijkingen en jurisprudentie. De examencommissie ziet erop toe dat de examinering en toetsing plaatsvindt conform wettelijke bepalingen en de Onderwijs- en Examenregeling van de opleiding. Indien vanwege bijzondere situaties afgeweken moet worden ten opzichte van de in de onderwijs- en examenregeling opgenomen bepalingen, neemt de examencommissie besluiten. Ook neemt zij besluiten over vrijstellingen en wijst de examinatoren aan. De examencommissie legt

schriftelijk verantwoording af van haar activiteiten en heeft de wettelijke verplichting jaarlijks verslag te doen van haar werkzaamheden aan het College van Bestuur. De centrale examencommissie is als volgt samengesteld:

*De heer drs. L.M.W. de Bie*

Na zijn loopbaan bij defensie is de heer de Bie in 2002 in dienst getreden bij Avans<sup>+</sup>, waar hij de functie van directeur operations vervult en ook deel uitmaakt van het MT. Hij heeft ruime ervaring als onderwijskundige op het gebied van management en finance opleidingen en treedt ook op als consultant, gastspreker en docent.

*De heer drs. R. van Hattem*

De heer van Hattem heeft 15 jaar gewerkt als opleidingskundige en projectmanager op grote en kleine projecten, in binnen- en buitenland, in vaste dienst en als zelfstandige voor tal van opdrachtgevers. Hij is de oprichter van een succesvol detacheringsbureau voor opleidingskundigen: Float en van the Human Network for Professionals, een netwerkorganisatie van een twintigtal zelfstandig opererende dienstverlenende bedrijven, gespecialiseerd in consultancy, detachering en interim- en projectmanagement in uiteenlopende disciplines. Sinds oktober 2007 werkt hij, via zijn eigen bedrijf (van Hattem Management Services), als zelfstandige en is hij als extern adviseur verbonden aan Avans<sup>+</sup>.

*De heer R. Ouellet MBA*

De heer Ouellet is momenteel MBA director van de Reims Management School en programme director van Paris Executive Campus, een joint venture van Reims Management School en Rouen Business School, beide Europese top business schools voor management, business administration en finance opleidingen. Bij Reims Management School vervult de heer Ouellet ook de functie van associate professor. Daarnaast is hij eigenaar van SIM Consultancy. Raymond Ouellet heeft meer dan 17 jaar ervaring in het geven van simulatie seminars en trainingen op het gebied van strategisch marketing management en implementatie bij internationale bedrijven in de B2B en B2C sector. Als gekwalificeerd instructeur van Myers Briggs Type Indicator geeft hij ook MBTI coaching aan de MBA.

*De heer E. Landman PhD.*

De heer Landman is als docent methoden & technieken verbonden aan de opleidingen van Avans<sup>+</sup>. De heer Landman heeft een achtergrond in onderzoek en jarenlange ervaring als docent op dit gebied. Daarnaast is hij sinds 8 jaar algemeen directeur van Digitaalbedrijf B.V., waar een betere taalbeheersing van de Nederlandse deelnemer centraal staat.

De kwaliteit van de opleiding wordt mede beoordeeld door betrokkenen uit het beroepenveld. Dit gebeurt onder andere door:

- Veelvuldig optreden van gastdocenten die actief zijn in het beroepenveld.
- Deskundigen en leidinggevenden op werk/stageplaatsen in beroepenveld of in projecten in het beroepenveld.
- Periodieke bespreking van opzet en uitvoering van de opleiding in de Werkveld Advies Raad.

**De Werkveld Adviesraad**

De functie van de Werkveld Adviesraad (WAR) is het, in vroeg stadium, signaleren en bespreken van actuele ontwikkelingen in het vakgebied. Deze commissie heeft als doel de relatie tussen professionals uit het beroepenveld en de opleiding te verstevigen en van elkaar te leren.

Avans<sup>+</sup> streeft naar continue feedback op haar onderwijsprogramma en investeert veel tijd en energie in het bestuderen en analyseren van actuele ontwikkelingen in het domein van Cabaret. Op deze wijze garandeert Avans<sup>+</sup> de kwaliteit van het programma en levert zij professionals af die succesvol

kunnen doorstromen in de beroepspraktijk. Van de leden van de commissie wordt gevraagd de kwaliteit, actualiteit, volledigheid en het niveau van het programma te beoordelen. De commissie komt tenminste 2x per jaar bijeen. Onderwerpen die op de agenda staan zijn: trends, positionering opleiding, strategie instroom deelnemers, aansluiting op het werkveld e.d.

Avans<sup>+</sup> streeft naar een evenwichtige samenstelling van de WAR, en een evenredige vertegenwoordiging van alle relevante gebieden van het opleidingsdomein zoals: cabaretiers, impresariaten, theaterdirecteuren, evenementenbranche en collega-opleidingen. Leden worden uitgenodigd zitting te nemen. Aan leden van de WAR worden specifieke eisen gesteld. Zij dienen te begrijpen wat er speelt in het werkveld en in het verlengde daarvan aan welke kennis en vaardigheden behoefte is. De leden:

- zijn personen die actief zijn in het beroepenveld.
- onderschrijven het belang van competentieontwikkeling en beschikken over een visie waarop dit gestalte zou moeten krijgen.
- hebben de bereidheid deze visie te delen met anderen, en staan er op hun beurt voor open van anderen te leren.
- hebben een constructief kritische houding ten aanzien van competentieontwikkeling binnen het bedrijfsleven in het algemeen en volwasseneneducatie in het bijzonder.

Ook alumni hebben een rol bij de kwaliteitszorg van de opleiding. De opleiding heeft regelmatig contacten met afgestudeerden en verricht iedere drie jaar een onderzoek onder alumni waarin wordt nagegaan of zij na de opleiding beschikken over voldoende startbekwaamheden voor het beroep. Deze informatie wordt verkregen via alumni-interviews c.q. enquêtes. Verder worden alumni ook betrokken bij de organisatie van na- en bijscholingen en bij onderzoek.

Zowel intern als extern wordt de kwaliteit van onze opleidingen dus voortdurend getoetst op zowel technisch, functioneel als relationeel vlak. Technisch: de organisatie, opbouw en didactiek van de opleiding. Functioneel: de inhoud en aansluiting met wensen/eisen van OCW en het werkveld. Relationeel: de professionaliteit van, de interactie tussen, en omgang met alle betrokkenen. Hiermee denkt Avans<sup>+</sup> de kwaliteit van de opleiding Bachelor of Cabaret adequaat te kunnen borgen.

Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar de volgende bijlagen:

Bijlage 2.5 werkveldadviesraad

Bijlage 15.1 examencommissie Avans<sup>+</sup>

Bijlage 15.2 inhoud kwaliteitshandboek Bachelor of Cabaret

Bijlage 15.3 klanttevredenheidsonderzoek

## 5.6 Toetsing

Standaard 16: de opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing en toont aan dat de beoogde eindkwalificaties worden gerealiseerd.

In lijn met de visie van Avans<sup>+</sup> op opleiden (van volwassenen) definiëren wij toetsing als het “vaststellen of een deelnemer in staat is een vooraf vastgesteld en beoogd resultaat te behalen.” Deze toetsing vindt plaats aan de hand van een objectieve norm, die voor alle deelnemers gelijk is. Daarom worden bij toetsing niet de te leveren *prestaties* (die persoonsgebonden zijn), maar de *handelingsbekwaamheid in kritische (beroeps)situaties* als uitgangspunt genomen.

Een kritische (beroeps)situatie is “een situatie waarin de beroepsbeoefenaar zich gesteld ziet voor een professioneel probleem of dilemma (Kessels & Smit).” De dilemma’s raken de beroepsbeoefenaars vaak persoonlijk, omdat zij in de betreffende werksituatie geconfronteerd worden met eigen waarden, normen, overtuigingen, opvattingen en emoties. Beroepssituaties die een professioneel dilemma bevatten, zijn situaties die er echt toe doen en waarop deelnemers zich gericht moeten voorbereiden (Kessels & Smit). Het toetsingsproces is erop gericht vast te stellen of een deelnemer, wanneer deze zich in een specifieke (al dan niet gesimuleerde) kritische beroepssituatie bevindt, specifieke kenmerken laat zien aan de hand waarvan te concluderen valt dat hij/zij in staat is de beoogde prestaties te leveren.

### **Summatieve en formatieve toetsing**

Binnen de opleiding wordt een onderscheid gemaakt tussen formatieve en summatieve toetsing:

- Formatieve toetsing is een doorlopend proces van informatie verzamelen over de leerresultaten, over sterke en zwakke punten etc. Docenten kunnen deze informatie gebruiken voor feedback naar de deelnemers, bij hun lessen en bij voorbereiding daarvan.
- Summatieve toetsing betreft het, aan het einde van de opleiding of een onderdeel daarvan, toekennen van een cijfer voor het bereiken van de doelstellingen.

In de competentiegerichte leeromgeving die Avans<sup>+</sup> nastreeft zijn formatieve en summatieve toetsing verweven met het leerproces. De nadruk ligt niet uitsluitend op de *summatieve* functie (eindbeoordeling) maar in belangrijke mate bij de ondersteunende *formatieve* functie bij het leren. Avans<sup>+</sup> vindt het belangrijk dat deelnemers tijdens het leerproces fouten mogen maken en daarop niet direct, in formele zin afgerekend worden. Met de summatieve toetsing, de uiteindelijke beoordeling of iemand competent is, wordt het (deel)leerproces steeds afgesloten.

### **Competentiegerichte circulaire toetsing**

Avans<sup>+</sup> streeft naar een vorm van competentiegerichte circulaire toetsing zoals beschreven door Nieweg (2003). Het circulair karakter geeft aan dat het toetsen het leren ondersteunt en het leren ondersteunt het toetsen. Continue feedback, afkomstig van diverse betrokkenen bij het opleidingsproces, maakt deel uit van de beoogde competentieontwikkeling. Kenmerken van deze manier van toetsen zijn:

- Het toetsen en het leren wisselen elkaar steeds af
- De deelnemer heeft de meeste verantwoordelijkheid
- De deelnemer bewijst de eigen competentie
- Het primaat ligt bij bruikbare, betekenisvolle kennis
- De deelnemer specificeert normen tijdens het leren
- Metavaardigheden vormen een integraal onderdeel van de opleiding en de toetsing
- Feedback is structureel tijdens het leerproces en komt van alle betrokkenen

Het didactisch onderwijsconcept laat de deelnemers leren door middel van doen, ervaren en reflecteren.

### **Betrouwbaarheid van toetsing**

Teneinde optimaal inzicht te krijgen in de competentiegroei van onze deelnemers hanteren wij een zogenaamde *methodemix*. Een competentie heeft vele facetten, het adequaat vaststellen van het beheersingsniveau vraagt dus om meerdere instrumenten en meerdere invalshoeken:

- afzonderlijke kennis- of vaardigheidstoetsen om scherper te kunnen inzoomen.
- meerdere vormen en contexten op één moment combineren, bijvoorbeeld in uitvoering of voordracht
- gefaseerde competentieverwerving gedurende een langere periode (rode draad).

- *herhaald toetsen*: één enkele meting kan niet bepalen of een bepaald competentie(niveau) is behaald.

### **Validiteit van toetsing**

Om de validiteit, betrouwbaarheid en transparantie van het toetsingsproces te kunnen garanderen hanteert Avans<sup>+</sup> de kwaliteitseisen aan toetsing zoals die zijn opgesteld door Klarus:

- *Oordelende benadering* (waarderen van competentiebewijzen).
- *Authentiek* (beoordelen van reële beroepssituaties).
- *Congruent* (qua volgorde van overeenkomstig met beroepspraktijk).
- *Geïntegreerd* (combinatie van theorie- en praktijkelementen).
- *Criterium gerelateerd* (niet norm gerelateerd).
- *Leerweg onafhankelijk* (indien formatief, gebaseerd op competentie-eisen van de beroepspraktijk).

Daarnaast vraagt een kwalitatief goede toetswijze om:

- *Actualiteit* (competentieniveau op het moment van toetsing).
- *Objectiviteit* (persoonsonafhankelijk- van beoordelaar én beoordeelde).
- *Transparantie* (waardering dient onderbouwd te kunnen worden).

Om de competenties behorende bij de Bachelor of Cabaret adequaat te kunnen toetsen is een drietal niveaus benoemd. Niveau 1 staat voor doorstoombekwaamheid, niveau 2 staat voor basisbekwaamheid en niveau 3 staat voor startbekwaamheid. Het opleidingsprofiel is vertaald in het opleidingscurriculum (zie standaard 3) dat alle competenties en gedragsindicatoren bestrijkt.

### **Transparantie van toetsing**

Alle betrokkenen krijgen volledig inzicht in de criteria die gehanteerd worden bij het (cijfermatig) waarderen van de geleverde prestaties. In het verlengde van de leerdoelen die per programmaonderdeel zijn opgesteld zijn per leerdoel toets- en beoordelingscriteria vastgesteld. Van elke summatieve toets wordt aangegeven op welke wijze de puntentelling en de berekening van het cijfer plaatsvindt en welke weging hierbij wordt gehanteerd. Docenten dienen hun waardering altijd te onderbouwen zodat de deelnemer deze kan benutten om aan zijn/haar verdere competentieontwikkeling gestalte te geven. Desgewenst kan de deelnemer inzage krijgen in zijn gecorrigeerde werk. Het gehele toetsingsproces valt onder de verantwoordelijkheid van de Examencommissie (zie standaard 15 voor een taak- en rolbeschrijving). De regelgeving rondom het toetsproces is weergegeven in de Onderwijs- en Examenregeling (OER) die voor aanvang van de opleiding aan alle betrokkenen ter beschikking wordt gesteld zodat zij kennis kunnen nemen van deze regelgeving.

Avans<sup>+</sup> hecht zeer veel waarde aan de kwaliteit van toetsing. Op de hierboven beschreven wijze verwachten wij deze kwaliteit in de opleiding Bachelor of Cabaret voldoende te kunnen garanderen. Als voorbeeld volgt de beschrijving van de toetsing van het vak theateratelier, cabaretwerkplaats voor autonoom theaterwerk.

### **Wijze van toetsen Theateratelier**

De theateratelier-presentaties worden driemaal per jaar getoond. De eerstejaars deelnemers presenteren 10 minuten, de tweedejaars 15 minuten en de derde- en vierdejaars 20 minuten aan eigen materiaal. Elke maakperiode duurt ongeveer 9 weken. In de eerste twee periodes ontwikkelt de deelnemer nieuw materiaal. De laatste periode staat voor de combinatie van verdieping en aanscherping van uitgetoond theatermateriaal. De beoordeling door de begeleidende vakdocent wordt aangevuld met de op – en/of aanmerkingen van de collega –docenten theateratelier. Het tonen van het theatermateriaal gebeurt eerst in de beschermde omgeving van het eigen theater van de

Academie voor Cabaret, daarna in de minder beschermde zaal van partner Koningstheater en vervolgens ook voor andere organisaties en kleine theaters. De vierdejaars krijgen een vaste speelplek in 'hun' Koningstheater en spelen hun voorstelling in *De Lammerentoer*: een kleine try-outtour met meerdere (roulerende) vierdejaars op één avond langs een twintigtal kleine theaters. De eindpresentaties van de eerste- en tweedejaars deelnemers worden mede beoordeeld door een extern gecommiteerde. De eerste presentatie van profilering 1 wordt beoordeeld door de vakdocent, opleidingsdirecteur en een extern gecommiteerde vanuit het expertisegebied (voor de eindexamenprocedure zie omschrijving in handleiding). Het in de openbaarheid presenteren van theatermateriaal is sterk gerelateerd aan de inhoud van het vak; cabaret wordt gemaakt in aanwezigheid van een publiek. De aanwezigheid van een extern gecommiteerde, het team van kerndocenten en de opleidingsdirecteur waarborgen de voortgang van de professionalisering naar het startbekwaamheidsniveau van de afstuderende deelnemer/ cabaretier. In de wekelijkse artistieke supervisie wordt zowel het product als het proces van de individuele theatermaker/ cabaretier bevraagd, bevorderd en bewaakt.

Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar de volgende bijlagen:

Bijlage 16.1 toetsbeleid Bachelor of Cabaret

Bijlage 16.2 koppelingstabel tussen toetsen en prestatie indicatoren

Bijlage 16.3 competentie examinering per leerjaar

Bijlage 16.4 handleiding scriptie

Bijlage 16.5 onderwijs en Examen Regeling Bachelor of Cabaret