

EDUCATIEVE BACHELOR

# Kleuteronderwijs

Vorselaar

## RAPPORT ONDERWIJSSPIEGEL

Maart | 2021



THOMAS  
MORE

<b>1.</b>	<b>Opzet van de onderwijsspiegel</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Algemene conclusies van het panel</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Bespreking per thema</b>	<b>5</b>
3.1	Niveau 6 en professionele oriëntatie	5
3.2	Focusthema: Werkveld (binnen naar buiten en buiten naar binnen)	6
3.3	Focusthema: identiteit van de student	7
3.4	Focusthema: trends en ontwikkelingen	8
<b>4.</b>	<b>Ambities van de opleiding</b>	<b>9</b>
<b>5.</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>11</b>
5.1	Samenstelling panel	11
5.2	Programma bezoek	11
5.3	Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering	12
5.4	Descriptor van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6	13

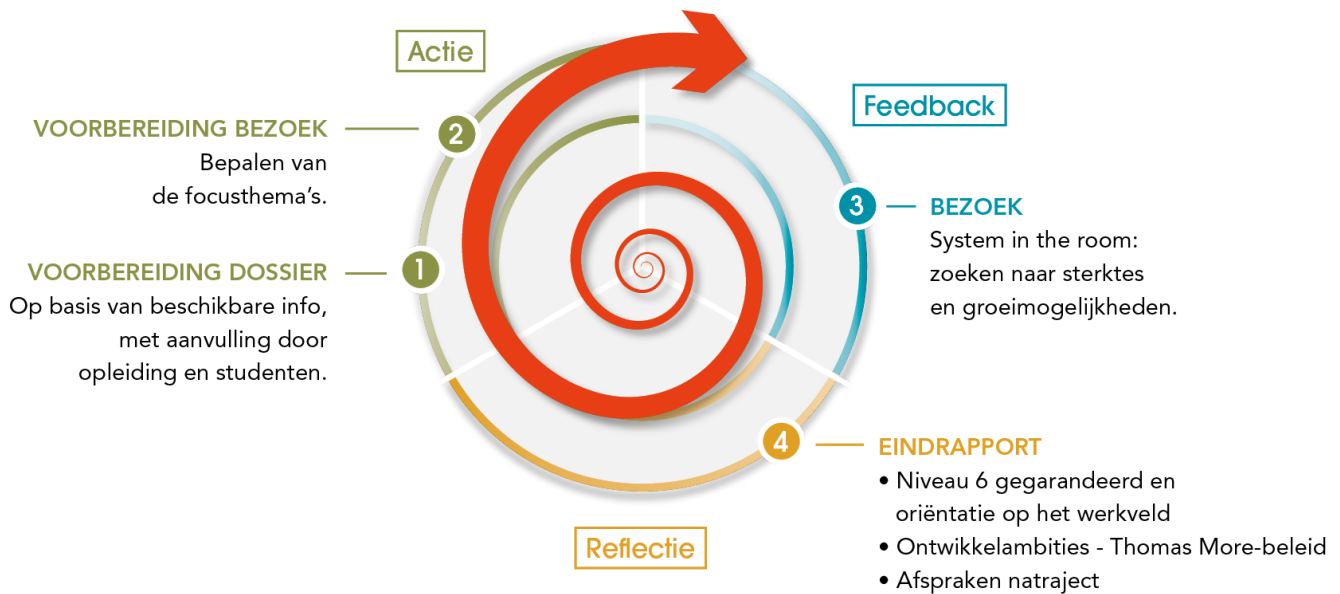
# 1. Opzet van de onderwijsspiegel

## Leeswijzer

Het verslag start, na een schematische weergave van het proces van de onderwijsspiegel (in punt 1), met de algemene conclusies van het panel (punt 2).

De bespreking per thema (punt 3) helpt om die conclusies te kaderen en te stofferen. Mede op basis van de resultaten van de onderwijsspiegel heeft de opleiding haar ambities geformuleerd (punt 4).

De bijlagen geven extra informatie over de samenstelling van het panel, het programma van het locatiebezoek en de manier waarop we het niveau 6 van de Vlaamse kwalificatiestructuur hebben beoordeeld.



Actie	Feedback	Reflectie
<p><b>Voorbereiding dossier</b></p> <p>Op basis van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- visie op de opleiding</li> <li>- opleidingsplannen</li> <li>- beroepsrollen in projecten</li> <li>- toelichting praktijk 3, oriëntatie op het beroep 3 en integratieopdracht 3 + bijhorende info</li> <li>- tevredenheidsmetingen</li> <li>- SOAR opleiding</li> <li>- dashboard Thomas More</li> <li>- ECTS-fiches</li> </ul> <p><b>Voorbereiding bezoek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- thema's: werkveld, identiteit van de student en trends en ontwikkelingen</li> <li>- niveau 6</li> </ul>	<p><b>Bezoek</b></p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 16 maart 2021</li> </ul> <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Su-Anne van Waes</li> <li>- Els Menu</li> <li>- Gunther Wens</li> <li>- Cheyenne Stijven</li> <li>- Ann-Sofie Van Overstijns</li> </ul>	<p><b>Eindrapport</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport: 30 april 2021</li> <li>- Bespreking: 27 mei 2021</li> </ul>

## 2. Algemene conclusies van het panel

Na het bezoek concludeert het panel dat de opleiding het niveau 6 realiseert met de vereiste professionele oriëntatie.

Tijdens het bezoek zijn enkele zaken het panel opgevallen als zeer sterk:

- De interactie tussen studenten en docenten. Tevens ook een aandachtspunt om de rol tussen docent en student te bewaken.
- Talentgerichte benadering van de opleiding om te focussen op de positieve punten van studenten. Het panel voelt dat het een warme opleiding is voor studenten.
- De openheid van de opleiding om zich voor de onderwijsspiegel kwetsbaar op te stellen en de ontwikkelgerichte focus aan te houden. Het panel waardeert de open en lerende houding van de opleiding.
- Het procesgerichte karakter van de opleiding. Het proces van de student staat binnen de opleiding centraal (zowel op de werkvloer als in de opleiding cf. *teach what you preach* zit hier in vervat).

---

***"Ik vind het enorm belangrijk om studenten goed te kunnen laten leren, hen te laten ontplooien en zichzelf ook te leren kennen. Een goede band en relatie is dan cruciaal." (docent)***

---

Daarnaast zijn er enkele ontwikkelkansen en aanbevelingen vanuit het panel. Tevens wordt er een samenvatting gegeven van de voornaamste conclusies tijdens de gesprekken.

Gesprekspartners beamen dat de opleiding op verschillende manieren het werkveld betreft bij de opleiding. Dit gebeurt voornamelijk opleidingsgericht. Het panel ziet kansen om de samenwerking met het werkveld ook werkveldgericht vorm te geven.

Docenten zien kansen voor de opleiding om in te zetten op een intensievere samenwerking met het werkveld via o.a. het navormingscentrum Donche.

Het panel waardeert dat de opleiding ervoor zorgt dat de eigenheid tussen ankerdocenten niet leidt tot een verschil in toetsing en beoordeling. Het panel ziet dit als een sterkte.

Uit de gesprekken blijkt dat de opleiding er in slaagt studenten in hun krachten te zetten. Het panel waardeert de inzet van de opleiding en de zorg die ze draagt voor studenten. Daarnaast vraagt het panel om voldoende de ruimte tot zelfsturing en de mate van zelfsturing bij studenten te bewaken. Het panel merkt immers op dat de opleiding hard werkt en veel zorg draagt voor haar studenten. Het panel stimuleert de opleiding om ook voldoende verantwoordelijkheid bij studenten zelf te leggen in kader van zelfsturing en het nemen van zelfsturing. Het leren van elkaar ziet het panel hierbij als een belangrijke focus.

Bij het in kracht zetten van studenten spelen ankerdocenten een belangrijke rol. Het panel ziet kansen om blijvend in te zetten op professionalisering van ankerdocenten om deze rol blijvend te kunnen waarmaken.

Het panel stelt vast dat met betrekking tot het inzetten en inspelen op trends en ontwikkelingen er belangrijke ontwikkelkansen te nemen zijn door de opleiding. Het panel merkt op dat er op het niveau van de opleiding onvoldoende voelsprietten zijn met betrekking tot het capteren van en inspelen op trends en ontwikkelingen. Aanvullend verneemt het panel dat dit voornamelijk op informele wijze gebeurt. Het panel ziet voor de opleiding een ontwikkelkans en adviseert de opleiding om een beleid te ontwikkelen en te formaliseren in gedragen structuren en instrumenten.

Met betrekking tot het reeds bestaande overlegplatform ziet het panel kansen om sterker een voortrekkersrol en een wisselwerking tussen werkveld en opleiding uit te bouwen. Dit zal tevens het inspelen op trends en ontwikkelingen bevorderen.

Allerlaatst stelt het panel vast dat het inzetten op een attitude tot levenslang leren vanaf fase 1 bij studenten alsook bij docenten kan bijdragen tot het open staan voor nieuwe trends en ontwikkelingen. Het panel moedigt de opleiding aan hier verder op in te zetten.

## 3. Bespreking per thema

### 3.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie

---

Het panel stelt vast dat de opleiding het **niveau 6** met de juiste professionele oriëntatie realiseert. Enkele vaststellingen staven dit oordeel:

- Kwaliteit van de eindproducten m.b.t. OPO's waar het eindniveau wordt afgetoetst. De eindproducten kunnen tevens vertaald worden naar de klaspraktijk.
- Theorie en praktijk worden goed op elkaar afgestemd en de opleiding slaagt er in een goed evenwicht tussen beide te vinden.
- Integratieopdracht 3 heeft een hoge kwaliteit en is goed opgebouwd. Zowel docenten als studenten weten wat dit OPO inhoudt.
- De totstandkoming van het cijfer binnen de OPO's waar de opleiding het eindniveau mee aftoetst, is traceerbaar.
- Het werkveld acht de studenten voldoende startbekwaam.
- Het werkveld wordt goed begeleid in de begeleiding en ondersteuning van studenten. De documentatie in kader van beoordeling en verwachtingen is helder voor alle actoren.

In functie van het **duurzaam karakter** van de beoordeling van het eindniveau ziet het panel enkele sterktes:

- Vierogenbeleid aan de hand van een praktijkcommissie voor de evaluatie van praktijk.
- Heldere documentatie die de opleiding hanteert voor de mentoren in kader van praktijk.
- Archief dat op orde is waarmee de correcte en juiste documenten aangeleverd konden worden aan het panel.

De opleiding toetst het eindniveau op een duurzame manier af. De opleiding hanteert inzichtelijke documentatie in kader van de beoordeling met duidelijke verwachtingen voor alle betrokken actoren. Daarnaast slaagt de opleiding er in om studenten kwaliteitsvolle eindproducten te laten afleveren.

Het panel ziet hier nog ontwikkelkansen voor de opleiding en adviseert de opleiding om:

- een kritische oefening te maken over de mate waarin de begeleiding en de wijze van begeleiding door ankerdocenten al dan niet een rol speelt op de beoordeling van de student.
- de evaluatiecriteria waarmee studenten worden geëvalueerd te expliciteren.
- de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te bewaken met betrekking tot deze evaluatiecriteria van de opleidingsonderdelen waarmee het eindniveau wordt afgetoetst.

Het panel vraagt zich af in hoeverre de wijze van begeleiding door ankerdocenten een rol speelt in de beoordeling van de student. Het panel stimuleert de opleiding om een kritische oefening hierrond te maken in samenwerking met de verschillende ankerdocenten. Het panel ziet hierbij kansen om de betrouwbaarheid en transparantie m.b.t. (de totstandkoming van de) beoordeling te verhogen.

Het vierogenbeleid dat de opleiding hanteert in het kader van de evaluatie van het OPO praktijk door middel van een praktijkcommissie ervaart het panel als een sterkte. Het panel vraagt de opleiding om haar evaluatiecriteria aan de hand van ++, -- en ruim voldoende, voldoende, ... te expliciteren. Het panel ziet kansen voor de opleiding om op deze manier de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid met betrekking tot deze evaluatiecriteria te bewaken.

### 3.2 Focusthema: Werkveld (binnen naar buiten en buiten naar binnen)

---

De opleiding zoekt samen met het panel op welke manier de wisselwerking tussen het werkveld en de opleiding geoptimaliseerd kan worden.

Uit de gesprekken stelt het panel vast dat de opleiding op verschillende manieren het werkveld betreft bij de opleiding. Zowel docenten als vertegenwoordigers van het werkveld geven aan dat het werkveld op regelmatige basis betrokken wordt o.a. via het overlegplatform. Het panel voelt uit de gesprekken dat de wisselwerking tussen het werkveld en de opleiding voornamelijk opleidingsgericht vormgegeven wordt. Het werkveld wordt hierbij ingezet als kritisch klankbord voor welbepaalde keuzes van de opleiding.

“Ik denk dat wij wel regelmatig een vraag krijgen om vanuit het werkveld in de opleiding sessies of een gastcollege te geven en betrokken te worden. Dat gebeurt wel regelmatig.” (werkveld)

Het panel waardeert dit en ziet voor de opleiding kansen om de samenwerking met het werkveld ook werkveldgericht vorm te geven. Het panel moedigt de opleiding aan om te onderzoeken of ze een platform kan creëren waar de agenda en inspraak van het werkveld centraal staan. Het panel ziet dit als een kans om ook het werkveld sterker te horen en te zien.

“Het overlegplatform is zo vormgegeven dat er meer gestart wordt vanuit de opleiding. Wij bepalen de agenda. Het omgekeerde waar zij vragende partij zijn, zo loopt het weinig tot niet.” (docent)

De vertegenwoordigers van het werkveld waarmee het panel gesproken heeft, geven aan nog meer te willen inzetten op verbinding tussen de opleiding en het werkveld in de praktijk en op de werkvloer. Het werkveld ziet hierbij kansen om in te zetten op docenten die meelopen in de praktijk. Het panel nodigt de opleiding uit om na te denken op welke manier de verbinding tussen opleiding en werkveld versterkt kan worden op de werkvloer.

Ook docenten dromen van een intensievere samenwerking met het werkveld. Zij zien kansen in de uitbouw van o.a. het navormingscentrum Donche en het werken op maat van de scholen via professionaliseringstrajecten. Op deze manier kan de opleiding nog sterker inzetten op het aanbieden van expertise en know-how vanuit de opleiding. Ook het werkveld ziet kansen voor het delen van expertise in de omgekeerde richting (werkveld naar opleiding).

Docenten zien daarnaast kansen om scholen met elkaar in verbinding te brengen via o.a. het delen van expertise. Hierbij erkennen ze het belang van de ankerdocent als brugfiguur tussen opleiding en werkveld. Het panel waardeert de openheid van docenten en het werkveld en moedigt de opleiding aan om na te gaan hoe docenten en het werkveld elkaar kunnen versterken en kunnen leren van elkaar. Het panel ziet kansen in de verdere uitwerking van het navormingscentrum Donche om in te zetten op professionalisering van studenten, docenten en het werkveld en als een manier om interactie tussen deze drie actoren te laten plaatsvinden. Ook de ankerdocenten kunnen een rol spelen in het creëren van ruimte voor interactie tussen opleiding en werkveld.

“verhaal van Donche: het zit voorlopig ook nog niet in ons systeem als zo'n vraag komt om dat er ergens tussen te fietsen en onszelf als expert te durven zien en naar scholen te durven trekken. We kunnen wel wat actiever mee aan de slag” (docent)

Tijdens de gesprekken geven de partners van het werkveld aan dat de opleiding sterk inzet op het geven van een stem aan haar werkveld. De opleiding slaagt er in om dit o.a. via het overlegplatform te doen. Het panel waardeert de inzet van de opleiding om het werkveld te betrekken en vraagt om hier blijvend op in te zetten.



### 3.3 Focusthema: identiteit van de student

---

De opleiding wil de student nog meer in haar kracht zetten en hiervoor de optimale omgeving creëren. De opleiding gaat samen met het panel op zoek op welke wijze de opleiding haar studenten nog meer in haar kracht kan zetten.

Uit de gesprekken blijkt dat alle gesprekspartners positief zijn over het slagen van de opleiding om studenten in hun kracht te zetten. De opleiding draagt sterk zorg voor haar studenten. Hierbij geven docenten blij van een grote betrokkenheid met de studenten. Studenten beamen dit. Het panel voelt de betrokkenheid van de opleiding met betrekking tot het welzijn van haar studenten en waardeert de inspanningen die docenten hiervoor leveren.

“De meeste [docenten] vragen aan het begin van een sessie, hoe is het met jullie en dan wordt er op ingegaan. [...] Ik heb wel het gevoel dat ze heel veel tijd gemaakt hebben en getracht hebben een relatie aan te gaan om ons te leren kennen” (student en alumnus)

Daarnaast ziet het panel een valkuil voor de opleiding met betrekking tot het bewaken van het evenwicht tussen ondersteuning van studenten enerzijds en de mate van zelfsturing anderzijds. Het panel stelt vast dat de opleiding hard werkt om studenten in hun kracht te zetten. Hierbij stelt het panel de vraag om ook voldoende aandacht te hebben voor de verantwoordelijkheid van studenten in het in kracht zetten van zichzelf. Het panel moedigt de opleiding aan om ook voldoende aandacht te hebben om studenten op te leiden tot zelfstandige en pro-actieve studenten. Hierbij ziet het panel kansen voor de opleiding om nog sterker in te zetten op het leren van elkaar bij studenten, in kader van het in handen nemen van het eigen leertraject.

Zowel studenten als docenten geven aan dat ankerdocenten een belangrijke rol spelen in het ondersteunen en in kracht zetten van studenten. Binnen de opleiding neemt elke docent de rol van ankerdocent op. Indien elke docent ook ankerdocent dient te zijn, vraagt het panel de opleiding om voldoende aandacht te hebben voor het opnemen van deze rol door docenten. Het panel verneemt van studenten en docenten dat de kwaliteit in begeleiding en het opnemen van de rol als ankerdocent zeer afhankelijk is van de expertise van docenten onderling. Het panel stelt vast dat de opleiding reeds professionaliseringsinitiatieven heeft ondernemen om hier op in te spelen.

“Ik denk ook wel dat we daar als opleiding al aan de slag geweest zijn en nog steeds mee aan de slag gaan. Dan denk ik aan de nascholing met alle docenten, alle ankerdocenten rond het coachen vanuit het grow-model.” (docent)

Het panel ziet nog een ontwikkelkans om blijvend in te zetten op professionalisering in het algemeen en op communicatie tussen docent, werkveld en student in het bijzonder cf. het kunnen stellen van de juiste vragen, tijdens o.a. een driehoeksgesprek, pop-gesprekken, ...

“[...] Het gaat er om de juiste vragen te stellen. Studenten verwachten soms dat je praktische dingen aanreikt en dat je tips geeft, maar dat is niet de bedoeling van de begeleiding. [studenten] Laten nadenken, dat is veel belangrijker en de ervaring die ik heb met de ankerdocenten is een goede ervaring.” (werkveld)

Studenten ervaren verschillen in de begeleiding van de stage door zowel ankerdocenten als mentor. De opleiding erkent dit en laat voor ankerdocenten de ruimte om eigenheid te leggen in de begeleiding van studenten tijdens de stage. De opleiding bewaakt dat de eigenheid in begeleiden van docenten niet leidt tot een verschil in toetsing en beoordeling. Het panel waardeert dit en ziet dit als een sterkte.

“Ankerdocenten, zijn niet allemaal dezelfde mensen maar dat mag niet tot het gevoel leiden dat studenten een verschil in beoordeling krijgen. We gaan dan ook in teamoverleg, waar we op zo'n teamoverleg vooruitblikken en terugblikken.” (docent)



### 3.4 Focusthema: trends en ontwikkelingen

---

De opleiding wil inzetten op het integreren van trends en ontwikkelingen. De opleiding gaat samen met het panel op zoek op welke wijze ze dit kan doen zowel op het niveau van het curriculum als op het niveau van opleidingsonderdelen. Daarnaast heeft de opleiding en het panel binnen dit gesprek aandacht voor de wijze waarop ze dit kan inbedden in de visie en didactiek.

Het panel ziet met betrekking tot dit focusthema enkele zeer belangrijk te nemen ontwikkelkansen voor de opleiding. Het panel formuleert in dat verband enkele aanbevelingen. Het panel waardeert de openheid van de opleiding met betrekking tot dit thema en vraagt de opleiding om met onderstaande aanbevelingen aan de slag te gaan.

Uit de gesprekken stelt het panel vast dat de opleiding onvoldoende voelsprietten heeft met betrekking tot trends en ontwikkelingen. Het panel merkt op dat het capteren van en het inspelen op trends en ontwikkelingen voornamelijk op informele wijze gebeurt en sterk afhangt van het engagement dat elke individuele docent hierin opneemt.

“Ik denk dat het vaak is, iets wat wordt opgepikt en collega’s interessant vinden en daar kunnen we mee aan de slag. We hebben daar geen procedures voor.” (docent)

Als gevolg hiervan stelt het panel vast dat de keuze tot implementeren en uitvoeren van bepaalde trends en ontwikkelingen onvoldoende beleidsmatig ingebed zijn binnen de opleiding.

Het panel beveelt de opleiding aan om een beleid te ontwikkelen rond het capteren, implementeren en inspelen op trends en ontwikkelingen. Het panel vraagt hierbij om dit beleid te formaliseren in heldere en gedragen structuren en instrumenten. Op deze manier ziet het panel kansen voor de opleiding om over de gehele opleiding heen voldoende vinger aan de pols te houden en deze ontwikkelingen op een duurzame en doordachte manier te verankeren binnen de opleiding en haar curriculum. Daarnaast ziet het panel kansen om vanuit een voortrekkersrol een wisselwerking tussen het werkveld en de opleiding hieromtrent op te bouwen. Het overlegplatform kan hierbij een rol spelen.

“Het overlegplatform met partners uit het werkveld daar worden zo’n dingen besproken en komen op die manier binnen in het team. Wat leeft er in het werkveld, waar liggen de noden, wat is relevant en nodig om dat te bekijken.” (docent)

Uit de gesprekken blijkt dat het stimuleren van een onderzoekende houding bij studenten een belangrijk onderdeel is in het stimuleren van studenten tot een attitude van levenslang leren. Zowel studenten als docenten zien kansen voor de opleiding om in te zetten op de ontwikkeling van een dergelijke attitude vanaf fase 1. Het panel stelt vast dat het inzetten op zo’n attitude tot levenslang leren kan bijdragen tot het open staan voor nieuwe trends en ontwikkelingen.

“Ik denk dat we dat proberen om dat zaadje te planten met betrekking tot levenslang leren en die attitude. Dat zaadje doen we vooral in fase 3.” (docent)

## 4. Ambities van de opleiding

### 1 TRENDSETTER



We willen een visie en een beleid uitwerken inzake trends en ontwikkelingen (waarbij we tegelijkertijd graag onze partner 'Donche', het navormingscentrum, maar ook 'Excel', het Expertisecentrum Effectief Leren, meer willen betrekken).

### 2 GOESTING



We zijn tevreden dat het panel van de onderwijsspiegel heeft ervaren dat we ons kwetsbaar hebben durven openstellen. Dat is zeker iets wat we belangrijk vinden en wat we graag willen behouden in de toekomst: we willen een reflectief sterke opleiding zijn. Daar ligt onze kracht om te kunnen groeien in elk van de geformuleerde ambities.

We willen blijvend inzetten op de 'talentgerichte benadering' die we in onze opleiding inzetten. Het creëren van een warme, laagdrempelige opleiding met aandacht voor de positieve punten van onze studenten, is een blijvende ambitie voor in de toekomst.

### 3 COMMUNITY



Het panel van de onderwijsspiegel heeft gezien dat we het werkveld betrekken op verschillende manieren. Dat willen we zeker verderzetten. We willen dit wel verder laten evolueren: op een constructieve manier in dialoog treden met het brede werkveld, met ruimte voor voldoende uitwisseling en tweerichtingsverkeer (cf. overlegplatform).

We willen dat de opleiding deel uitmaakt van experten-netwerken (stagescholen/werkveld, collega-docenten, experten); Vanuit deze experten-netwerken willen we graag meer samenwerken met het werkveld om te weten wat er leeft in de praktijk, om daar 'good practices' meer op het spoor te komen en in te kunnen bedden in de opleiding.

### 4 EIGEN KEUZE



We willen blijvend aandacht hebben voor het groei- en leerproces van onze studenten. Toch willen we meer op zoek gaan naar een evenwicht met 'bewaken van de zelfsturing bij onze studenten'. We willen voldoende creatieve, zelfzekere en ondernemende studenten opleiden, die hun eigen leerproces in handen kunnen en durven nemen. De kansen die benoemd werden door het panel van de Onderwijsspiegel zullen we zeker verder onderzoeken: "Hierbij ziet het panel kansen voor de opleiding om nog sterker in te zetten op het leren van elkaar bij studenten, in kader van het in handen nemen van het eigen leertraject."



### 5 DESIGN FOR ALL

We willen inzetten op professionalisering van onze ankerdocenten om de 'talentgerichte benadering' die voorop staat binnen de stagebegeleiding, blijvend waar te maken.



#### 6 SLEUTEL-COMPETENTIES

We willen het huidige stageconcept verder optimaliseren, het doel is ervoor zorgen dat de beoordeling van studenten voldoende betrouwbaar en valide is, met respect voor diversiteit in het begeleidingsproces door ankerdocenten.

We willen het eindniveau van onze studenten blijvend realiseren de komende jaren, we hebben hierbij oog voor het duurzame karakter waarmee we dit aftoetsen binnen de opleiding. Onze ambitie is wel om verder te investeren in het expliciteren van evaluatiecriteria en in het bewaken van de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid. Voor deze ambities zijn we al in een traject met de onderwijsdienst gestapt.



#### 7 EVIDENCE

We willen een wijziging in 'mindset' creëren bij de individuele docenten om professionalisering, expertiseontwikkeling en participatie aan onderwijsonderzoek meer te bekijken als kern van onze opdracht.

We willen als docenten meer ruimte voor professionalisering, expertiseontwikkeling en participatie aan onderwijsonderzoek; We willen onze expertise kunnen uitdragen via allerlei kanalen (via bijvoorbeeld het navormingscentrum 'Donche'). We denken ook na over nieuwe, constructieve kanalen waar we het werkveld effectief mee kunnen bereiken (nascholingen, nieuwsbrieven, focusgroepen, website, ...).

---

### 5.1 Samenstelling panel

---

Voor de onderwijsspiegel werkt Thomas More met een panel bestaande uit een voorzitter, vertrouwd met het hoger onderwijs, een domeindeskundige, actief (geweest) in eenzelfde of een verwante opleiding, een werkveldvertegenwoordiger, een student en een interne onderwijsdeskundige.

De leden van het panel zijn in elk geval onafhankelijk aan de opleiding. Zij zijn noch als begeleider/coach, noch als docent of evaluator, noch als student betrokken bij de opleiding. Samenstelling van het panel voor de opleiding Kleuteronderwijs Vorselaar:

- Su-Anne van Waes , voorzitter. Su-Anne van Waes heeft sociale wetenschappen gestudeerd aan de Radboud Universiteit in Nijmegen. Vanaf 2007 is zij verbonden aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) waar zij zowel als docent als in de functie van opleidingsmanager (Hanzehogeschool Groningen) werkzaam is geweest binnen het domein sport. Ze is onderwijskundig onderlegd en is tegenwoordig werkzaam als accreditatiebegeleider van zowel de bachelors, masters als deeltijdopleidingen van de HAN.
- Els Menu, domeindeskundige. Els Menu was 17 jaar lang als kleuteronderwijzer actief in de Vrije Sint-Clemensschool te Hoeilaart. In 2010 behaalde Els haar Master in Onderwijskunde aan de VUB waarna ze als onderwijscoach bij het CEGO en als pedagoog aan de hogeschool UCLL werkzaam was. Sinds september 2020 werkt Els als pedagogisch ondersteuner voor een aantal scholen van de scholengemeenschap Zoniën.
- Gunther Wens, werkveldvertegenwoordiger. Als kleuteronderwijzer kon en mocht Gunther heel wat jaren meespelen met jonge en oudere kleuters. Na al die jaren was hij nog niet uitgespeeld maar voelde dat hij meer kon betekenen voor kinderen met extra noden. Via avondschoon haalde Gunther zijn diploma bachelor na bachelor zorgverbreding en remediërend leren in de lagere school. Momenteel is Gunther reeds 8 jaar directeur in de Toverboom te Geel. Een school waar talenten laten renderen een missie is. Waarbij de school talenten ziet als zin hebben – goesting, veel goesting – om iets te doen. Hun uitdaging bestaat erin om het onderwijsaanbod af te stemmen op de rijke diversiteit aan talenten die er bij elk kind zijn en dat kinderen zich steeds aangesproken voelen, zich uitgedaagd weten.
- Cheyenne Stijven, student. Cheyenne Stijven: Ik ben student accountancy fiscaliteit in de tweede fase op Thomas More Geel. Als ondervoorzitter van de Algemene Studentenraad zet ik mij graag in voor de studenten en de kwaliteit van de opleidingen en het onderwijs op onze school.
- Ann-Sofie Vanoverstijns, intern onderwijsdeskundige. Ann-Sofie is master in Educatiewetenschappen en volgde de specifieke lerarenopleiding. Sinds 2014 werkt ze bij Thomas More hogeschool, bij de opleiding Orthopedie en – sinds 2015 – binnen de dienst Onderwijs. Ze ondersteunt opleidingen op het vlak van algemene en digitale didactiek en blended leren.

### 5.2 Programma bezoek

---

- 08.30 - 09.00 uur | Voorbereiding panel
- 09.00 - 09.15 uur | Toelichting door de opleiding
- 09.15 - 10.15 uur | Werkveld (binnen naar buiten en buiten naar binnen)  
kern: De kern gaat over het optimaliseren van de wisselwerking tussen het werkveld en de opleiding. Van binnen naar buiten en van buiten naar binnen.
- 10.45 - 11.45 uur | Identiteit van de student

kern: De kern gaat over het In kracht zetten van de student en het creëren van een optimale omgeving voor de student.

- 12.00 - 13.30 uur | Lunch
- 13.30 - 14.30 uur | Trends en ontwikkelingen  
kern: De kern voor dit focusthema gaat over trends en ontwikkelingen (tendensen) integreren. Dit zowel op het niveau van het curriculum, op het niveau van opleidingsonderdelen en op het niveau van het eigen team. Alsook inbedden in de visie en didactiek.
- 15.00 - 16.00 uur | Eindniveau  
kern: Kan de opleiding het niveau 6 en de professionele oriëntering van haar afgestudeerden garanderen? Zijn ze voorbereid op de start als beginnende professional?
  - Voorbereid als startende professional?
  - Voldoende sterke basis op vlak van vakkennis en vaardigheden?
  - Mee met evoluties in het veld?
- 16.00 - 17.30 uur | Intern overleg
- 17.30 - 18.00 uur | Terugkoppeling

### 5.3 Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering

---

Thomas More bewaakt het eindniveau van de opleidingen via verschillende invalshoeken en betreft op die manier alle relevante stakeholders bij deze beoordeling:

#### **Bevraging van werkveld**

Dit geeft een indicatie van de tevredenheid van het werkveld over de afgestudeerden als startende professional en hun kennis en vaardigheden in het domein.

#### **De opleiding expliciteert op welke manier ze het eindniveau van haar studenten beoordeelt**

De opleiding Kleuteronderwijs Vorselaar beoordeelt het eindniveau van de studenten via praktijk 3 (internationaal traject), oriëntatie op het beroep 3 en integratieopdracht 3. De opleiding vermeldt in de ECTS-fiches en in de betrokken cursussen expliciet de DLR's die ze evalueert en de wijze waarop dit gebeurt.

#### **Aftoetsen van de toetsing door een medewerker van het team onderwijs**

De onderwijsdeskundige in het panel onderzoekt ter voorbereiding van het bezoek de beschikbare documenten in verband met de beoordeling van het eindniveau: o.m. de ECTS-fiches, handleiding, evaluatieformulieren, producten van eindtoetsing. De belangrijkste vaststellingen vanuit dit vooronderzoek zijn:

- De transparantie en communicatie van de criteria waarop de studenten beoordeeld zullen worden;
- VKS 6 behaald is aan het einde van de opleiding;
- De opleiding gebruikt een mooi, coherent en helder leerresultatenkader waarin duidelijk is gemaakt aan welke DLR in welke OPO's gewerkt wordt;
- Studenten moeten in verschillende OPO's hun eindniveau aantonen. Namelijk: Praktijk 3 of Internationaal traject, Oriëntatie op het beroep 3 en integratieopdracht 3. Dit zorgt er voor dat de complexiteit van de opdrachten hoog en verscheiden is. De OPO's zijn ook gespreid over de tweede en de derde fase van de opleiding. Ze voldoen aan de descriptoren van VKS 6;
- De beoordeling van de OPO's op niveau 6 wordt transparant in de studiewijzers meegegeven. De studenten weten goed op voorhand aan welke criteria ze moeten voldoen om te kunnen slagen voor de verschillende OPO's. De beoordeling zelf gebeurt door verschillende docenten. Voor de opleiding ligt er nog een groei om deze evaluatie samen af te lijnen om tot een zo uniform mogelijke beoordeling te komen. Studenten geven ook aan dat ze dit op die manier ervaren;
- Er zit een groei in zelfstandigheid en verantwoordelijkheidszin in de stageopbouw. Studenten moeten hier in hoge mate zelfstandig aan de slag gaan in een steeds complexer wordende

klascontext. Zowel de mentor als de stagedocent geven hier voldoende begeleiding en feedback in. Ook dit voldoet aan het niveau van een bachelor.

### **Beoordeling van eindproducten en gesprek met recent afgestudeerden tijdens het bezoek**

Het panel ging het gesprek met

- pas afgestudeerden over hun eindbeoordeling;
- werkveldvertegenwoordigers over hun ervaringen met pas afgestudeerden;
- studenten over de stage;
- docenten over de eindtoetsing in het algemeen.

Tijdens het gesprek kwamen volgende aspecten aan bod: begeleiding, de effectiviteit in functie van het beroep, ervaringen als startende professional, ...

Het panel heeft vooraf ook de producten van eindtoetsing van een aantal pas afgestudeerden onderzocht.

## 5.4 Descriptoren van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6

---

### **Kennis en vaardigheden**

- kennis en inzichten uit een specifiek domein kritisch evalueren en combineren
- complexe gespecialiseerde vaardigheden toepassen, gelieerd aan onderzoeksuitkomsten
- relevante gegevens verzamelen en interpreteren, en geselecteerde methodes en hulpmiddelen innovatief aanwenden om niet-vertrouwde complexe problemen op te lossen

### **Context, autonomie en verantwoordelijkheid**

- handelen in complexe en gespecialiseerde contexten
- functioneren met volledige autonomie en een ruime mate van initiatief
- medeverantwoordelijkheid opnemen voor het bepalen van collectieve resultaten

THOMAS  
MORE

**CONTACT**

Annelies Demessemaeker  
Opleidingsmanager  
+ 32 (0) 490.49.21.85  
[Annelies.demessemaeker@thomasmore.be](mailto:Annelies.demessemaeker@thomasmore.be)

**VOLG ONS**

[fb.com/Kleuteronderwijs.ThomasMoreBE](https://fb.com/Kleuteronderwijs.ThomasMoreBE)  
Twitter [@ThomasMoreBE](https://twitter.com/ThomasMoreBE)  
[instagram.com/ThomasMore.BE](https://instagram.com/ThomasMore.BE)  
[#wearemore](https://www.instagram.com/ThomasMore.BE)

**[www.thomasmore.be](http://www.thomasmore.be)**