

EDUCATIEVE BACHELOR  
**Lager Onderwijs**  
Turnhout

**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>4</b>
3.1	Niveau 6 en professionele oriëntatie	4
3.2	Focusthema: Curriculumvernieuwing	5
3.3	Focusthema: student als inhoudelijk expert	6
3.4	Focusthema: teamteaching op stage als good practice	7
<b>4.</b>	<b>Ambities van de opleiding</b>	<b>8</b>
<b>5.</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>9</b>
5.1	Samenstelling panel	9
5.2	Programma bezoek	9
5.3	Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering	10
5.4	Descriptor van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6	11

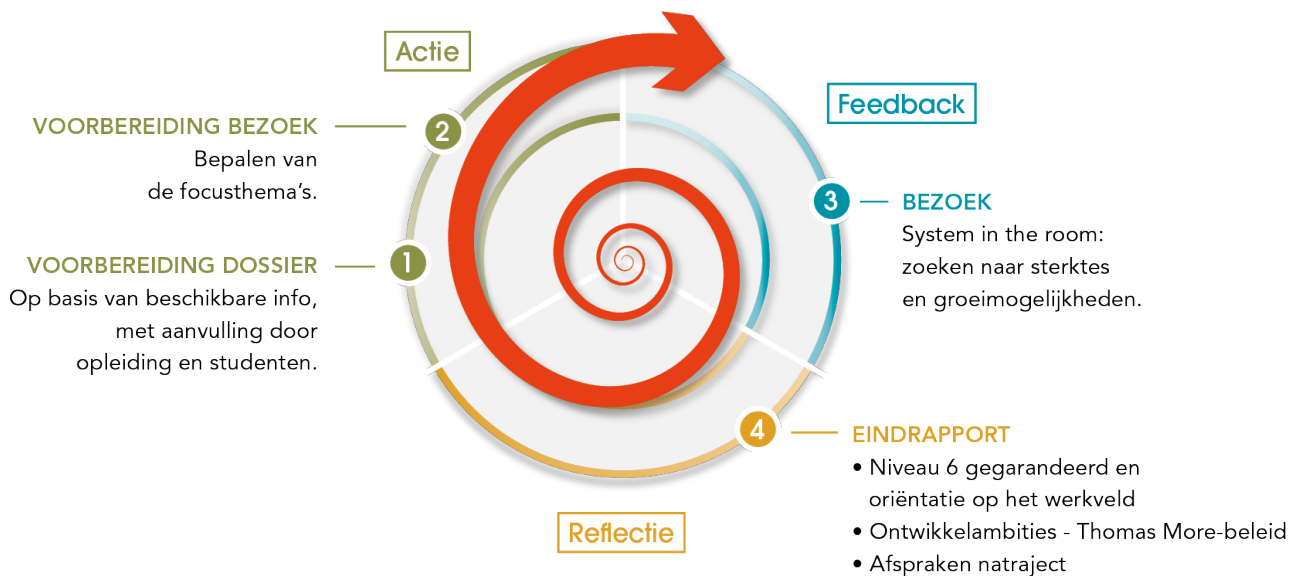
# 1. Opzet van de onderwijsspiegel

## 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 minor A, B, C, D en E, Onderwijsgemeenschap en Onderzoekslab + 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: curriculumvernieuwing, student als inhoudelijk expert, teamteaching op stage als good practice</li> <li>- niveau 6</li> </ul>	<p><b>Bezoek</b></p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 26 maart 2021</li> </ul> <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Su-Anne van Waes</li> <li>- Ronny Vanderspikken</li> <li>- Kris Haesaert</li> <li>- Marie Roex</li> <li>- Quinten Verdonck</li> </ul>	<p><b>Eindrapport</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport: 27 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 focus op teamteaching die de opleiding hanteert. Tevens ook de 'teach what you preach' houding van de docenten.
- Nabijheid van docenten bij hun studenten.
- De open houding van het team o.a. ook binnen het proces van de onderwijsspiegel. Daarnaast ook de gedrevenheid van het team om van de curriculumvernieuwing iets te willen maken. Gedreven, enthousiast en ambitieus team.
- De waarderende benadering als insteek in de curriculumvernieuwing.
- De wisselwerking tussen de opleiding en het werkveld.

---

***"Het onderwijs is zo complex maar we leiden de onderwijzers van morgen op. Dat kunnen we nooit alleen. Dat moeten we samen doen."* (docent)**

---

Het panel waardeert dat de opleiding de curriculumvernieuwing vanuit een sterke intrinsieke motivatie en interesse vorm geeft. Daarnaast stelt het panel vast dat het vernieuwingstraject in een vrij hoog tempo doorgevoerd wordt. Het panel moedigt de opleiding aan om ook voldoende aandacht te hebben voor zelfzorg binnen het traject. Aanvullend vraagt het panel om ook voldoende een helikopterperspectief aan te houden.

Het panel stelt vast dat vele ideeën en concepten binnen de curriculumvernieuwing tot op heden losse elementen zijn en nog geen concrete plaats gekregen hebben binnen de opleiding. Het bewaken dat de opleiding niet te veel op los zand werkt binnen haar curriculumvernieuwing is een algemeen aandachtspunt. Het panel spoort de opleiding aan om losse elementen voldoende snel te consolideren en te verankeren in duidelijk gemaakte keuzes. Dit zal de duurzaamheid van zowel het eindniveau als het curriculum ten goede komen.

Uit de gesprekken blijkt dat de opleiding inzet op een feedbackcultuur. Het panel ziet dit als een sterkte.

De keuze van de opleiding om de vertaalslag van de geleerde theoretische inhoud naar de praktijk vorm te geven binnen challenges ziet het panel als een sterkte. Daarnaast bieden de challenges kansen voor de docenten om zich meervoudig te ontwikkelen. Het panel waardeert het creëren van een rijke omgeving waar docenten model staan en studenten aangespoord worden tot leren.

Studenten geven blijk van een stretchbare en wendbare houding. Het inzetten op teamteaching, samen werken en samen leren draagt hiertoe sterk aan bij. Daarnaast stelt het panel vast dat er actief ingezet wordt op het bijbrengen van een kritische houding bij studenten.

Het inzetten op en uitbouwen van teamteaching door de opleiding ziet het panel als een sterkte. Ook het werkveld en studenten zien het belang van teamteaching in. Het panel ziet kansen voor de opleiding om het concept van teamteaching verder uit te bouwen. Het duidelijk vastleggen van krijtlijnen, het werken aan een gemeenschappelijke taal alsook het bewaken van een helikopterperspectief komen ook binnen dit thema aan bod.

## 3. Bespreking per thema

### 3.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie

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

- In de aangereikte documentatie komen de opleidings specifieke leerresultaten naar voren.
- De beoordelingsformulieren van de verschillende opleidingsonderdelen waarmee het eindniveau wordt afgetoetst zijn inzichtelijk. Het werkveld bevestigt dit.
- De beoordelingscriteria die binnen praktijk gehanteerd worden, worden helder benoemd door de verschillende actoren. De feedback die gegeven wordt staat in lijn met deze beoordelingscriteria.
- De thema's die binnen het opleidingsonderdeel onderzoekslab worden onderzocht zijn relevant voor het werkveld.

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

- Een belangrijk deel van de focus binnen de opleiding ligt op coachen en begeleiden van studenten. Dit toont o.a. dat de opleiding wilt inzetten op levenslang leren.
- De opleiding heeft een goed beeld van waar ze naartoe wil met de curriculumvernieuwing. Het panel ziet hier tevens een ontwikkelkans.
- Met de curriculumvernieuwing zit de opleiding op het juiste spoor om te verduurzamen. Het bewaken van een helikopterperspectief is hierbij wel een belangrijke voorwaarde om zo ook duurzame keuzes te maken.

De opleiding toetst het eindniveau op een duurzame manier af. De opleiding legt voor een groot deel haar focus op het coachen en begeleiden van studenten. Het panel voelt uit de gesprekken dat de opleiding hiermee o.a. wil inzetten op het levenslang leren van studenten. Het panel ervaart dit als sterk.

De opleiding heeft een goed beeld van waar ze naartoe willen met de curriculumvernieuwing. Immers ging de opleiding reeds met verschillende aanbevelingen van uiteenlopende actoren aan de slag. Daarnaast ervaart het panel dat docenten mee zijn in het verhaal van de curriculumvernieuwing. Het panel waardeert dit en ziet tevens in het kader van haar curriculumhervorming een ontwikkelkans om deze te verduurzamen. Het panel vraagt de opleiding voldoende oog te hebben voor het bewaken van een helikopterperspectief. Het panel stelt uit de gesprekken vast dat vertragen binnen het proces om doordachte keuzes te kunnen maken en deze te consolideren essentieel en nodig is. Dit helikopterperspectief komt immers het bekijken van alle mogelijke pistes binnen de curriculumhervorming en het maken van duurzame beslissingen ten goede.

Het panel ziet met betrekking tot het duurzaam karakter nog ontwikkelkansen voor de opleiding:

- In kader van navolgbaarheid en transparantie van het eindniveau duidelijk en beknopt de criteria vast te leggen waarmee de opleidingsonderdelen met betrekking tot het eindniveau worden afgetoetst.
- Focus te leggen in de criteria die de opleiding hanteert bij de opleidingsonderdelen waarmee het eindniveau wordt afgetoetst. Leg duidelijke focus naar de verwachtingen van studenten toe. Het helder maken van deze criteria alsook de prestatieniveaus zal hierbij helpen.

In kader van de beoordelingsinstrumenten en de gehanteerde evaluatiecriteria voor de opleidingsonderdelen waarmee het eindniveau wordt afgetoetst, ziet het panel ook een ontwikkelkans. Het panel moedigt de opleiding aan focus te leggen in de prestatieniveaus van de criteria die ze hanteert om het eindniveau af te toetsen. Het panel stelt vast dat er een grote hoeveelheid aan beoordelingsinstrumenten en kijkwijzers gehanteerd worden. Het vereenvoudigen en voldoende aandacht hebben voor de complexiteit en overlap in de beoordelingsinstrumenten en kijkwijzers ziet het panel als een ontwikkelkans. Hierbij is het leggen van een duidelijke focus naar de verwachtingen van studenten toe cruciaal. Het panel ziet kansen voor de opleiding om zo de navolgbaarheid en transparantie van het eindniveau te verhogen. Het vereenvoudigen van de kijkwijzers en de hoeveelheid aan beoordelingsinstrumenten die de opleiding hanteert kan hier een eerste stap in zijn.

## 3.2 Focusthema: Curriculumvernieuwing

---

De opleiding wil in dit focusthema stilstaan bij de gemaakte keuzes binnen de curriculumvernieuwing. De opleiding gaat samen met het panel in gesprek om na te gaan waar er nog kansen liggen om de curriculumvernieuwing te optimaliseren en af te stemmen met haar partners.

Het panel stelt vast dat het team binnen de opleiding de curriculumvernieuwing vanuit een sterke intrinsieke motivatie en interesse vorm geeft. Het panel ziet dit als een sterkte en spoort de opleiding aan hier blijvend op in te zetten.

“Er is gedragenheid vanuit het team, vanuit motivatie en passie omdat we zien dat het werkt en tegelijkertijd zien we zaken die nog niet werken. Er is dan ook een klankbord waarbij je terecht kan” (docent)

Daarnaast ziet het panel een valkuil met betrekking tot de curriculumvernieuwing. Het panel stelt vast dat de opleiding hard werkt om de curriculumvernieuwing vorm te geven en uit te voeren. Ondanks de intrinsieke motivatie en interesse geven docenten ook aan dat het vernieuwingstraject in een vrij hoog tempo doorgevoerd wordt. Het panel moedigt de opleiding aan om voldoende aandacht te hebben voor zelfzorg binnen de opleiding. Het panel ziet voor de opleiding een uitdaging om ook zichzelf, als docententeam, niet te vergeten. Aanvullend ziet het panel kansen om ook hier het helikopterperspectief voldoende te bewaken met oog op kwaliteitsbewaking, het bewaken van de leerlijnen en de ontwikkeling hiervan alsook het bewaken van het inhoudelijk matchen van de vernieuwing met de visie die de opleiding uitdraagt. Tevens vraagt het panel om voldoende zicht te houden op en keuzes te maken in de theoretische modellen die gehanteerd worden om de curriculumvernieuwing en in het verlengde daarvan het curriculum vorm te geven. Het panel ziet voor de opleiding de uitdaging en kans om dit perspectief blijvend aan te houden en te toetsen.

“De curriculumvernieuwing zelf, ervaar ik, het vraagt veel van ons maar tegelijkertijd zijn we in constante professionalisering.” (docent)

Het panel spoort de opleiding aan om ook voldoende aandacht te hebben voor de studenten binnen de curriculumvernieuwing. Het bewaken en nagaan of studenten in hetzelfde tempo mee kunnen ontwikkelen komt naar voren als een belangrijk aspect.

Binnen de opleiding en het docententeam heerst er een sterke feedbackcultuur. Uit de gesprekken blijkt immers dat de opleiding wil inzetten op en zoekt naar verbondenheid met het werkveld, studenten en elkaar (cf. de opleidingslogan: ‘leraar worden, dat doe je samen’). Dit zowel in kader van de curriculumvernieuwing als in het algemeen. Zowel studenten als het werkveld beamen dit. Het panel waardeert de netwerken die de opleiding hanteert en uitwerkt om vinger aan de pols te houden, feedback vanuit de verschillende actoren mogelijk te maken en hierdoor in te zetten op verbondenheid.

“Er een soort basis, er is een open feedbackcultuur. Vanuit het principe teach as you preach” (student)

Als gevolg van het inzetten op feedback en betrokkenheid met alle actoren, blijkt uit de gesprekken dat de vertegenwoordigers van het werkveld enthousiast en positief kijken naar de vernieuwing van het curriculum. Het panel nodigt de opleiding uit om blijvend in te zetten op de betrokkenheid van alle actoren om de stappen en de nog te nemen stappen binnen de curriculumvernieuwing verder vorm te geven.

“Ik heb een aantal dingen gehoord die als muziek in de oren klinken. [...] Ze zijn op de goede weg en ik kijk er reikhalzend naar uit” (werkveld)

Uit de gesprekken komt naar voren dat de opleiding belang hecht aan samenwerken en samen leren. Ook hier slaagt de opleiding in om verbondenheid te creëren tussen de pedagogen en docenten binnen de opleiding door in te zetten op samen leren en leren van elkaar binnen het team. Het panel moedigt de opleiding aan hier blijvend op in te zetten.



### 3.3 Focusthema: student als inhoudelijk expert

---

De opleiding wil inzetten op de student als inhoudelijk expert met aandacht voor de wendbaar- en stretchbaarheid van studenten. De opleiding gaat samen met het panel op zoek op welke manier hier sterker op ingezet kan worden en welke rol het curriculum speelt om studenten inhoudelijk sterk, wendbaar en stretchbaar te maken.

Studenten geven tijdens de gesprekken aan dat ze zich wendbaar en stretchbaar voelen. Ze ervaren voldoende ruimte om zowel binnen het curriculum als in de praktijk zich wendbaar op te stellen en te bewegen. Het inzetten op samenwerken en teamteachen speelt, aldus studenten, een belangrijke rol. Zowel studenten als docenten geven aan teamteachen en samenwerken als een meerwaarde te zien. Daarnaast ervaren studenten dat ook docenten in hun eigen lespraktijk inzetten op teamteachen. Het panel waardeert het modelleren van docenten.

“Teamteachen, daar had ik dat echt het gevoel van die zijn zich echt aan het amuseren. [...] Ik vind het positief dat ze met twee les geven.” (student)

Het stimuleren van een kritische houding blijkt een belangrijk onderdeel te zijn in het stimuleren van en het inzetten op de student als inhoudelijk expert. Het panel stelt vast dat de opleiding inzet op het aanleren van een dergelijke kritische houding en voelt dat dit verweven zit in het DNA van de opleiding. Het panel spoort de opleiding aan hier blijvend op in te zetten.

“Een gecoördineerde zoektocht voor jezelf als leerkracht dat uitgestippeld wordt door de opleiding. Doordat ze het aangeven enerzijds en tips en tricks kunnen meegeven anderzijds” (student)

De keuze van de opleiding om vakinhouden aan te bieden binnen opleidingsonderdelen enerzijds en de integratie van deze vakinhouden in de praktijk en in de opleidingsonderdelen challenges anderzijds, ervaren studenten en docenten als een meerwaarde. Het panel erkent dit.

“De inhouden worden vak per vak apart gegeven en daar proberen de docenten heel wat vaardigheden in te zetten. Bij de challenge is dat het krachtigste omdat je alles vanuit een bepaalde periode combineert. Je leert samenwerken en je leert over het onderwerp.” (student)

Het panel stelt vast dat het toebedelen van een rol aan docenten binnen bv. challenges alsook het inzetten op teamteachen, docenten uitdaagt om zich meervoudig te ontwikkelen. Het panel ervaart dit als een rijke omgeving voor studenten waarin docenten als model staan en studenten aangespoord worden om een dergelijke houding mee te nemen naar hun latere beroepspraktijk.

Uit de gesprekken blijkt dat er verschillende ideeën zijn omtrent het inzetten van differentiëren en evalueren (bv. slow teaching) om studenten te vormen tot inhoudelijk expert en hen voldoende wendbaar en stretchbaar te maken. Het panel stelt vast dat vele van deze ideeën nog geen plaats gekregen hebben binnen de opleiding en tot op heden losse elementen zijn binnen de curriculumvernieuwing. Het panel spoort de opleiding aan om een duidelijke focus vast te leggen en deze verschillende ideeën te consolideren in een vastgelegde te bewandelen koers. Het verankeren van deze verschillende ideeën in een plan van aanpak en het vastleggen van een duidelijke focus ziet het panel als een noodzakelijke stap. Het panel ziet kansen voor de opleiding om ook het werkveld en haar studenten hierbij te betrekken. Daarnaast geeft bovenstaande vaststelling ook een grote mate van onderzoekende houding bij het team weer. Het panel waardeert de onderzoekende houding die het team aanneemt.

### 3.4 Focusthema: teamteaching op stage als good practice

---

De opleiding gaat samen met het panel in gesprek over teamteaching op stage en als good practice. De opleiding bekijkt op welke manier studenten voorbereid worden op teamteachen en hoe dit binnen de opleiding vormgegeven wordt.

Het panel voelt de ambitie van de opleiding om nog meer in te zetten op teamteaching en teamteaching op stage als good practice. Uit de gesprekken blijkt dat het inzetten op teamteaching voortkomt uit de realisatie dat onderwijs vandaag de dag complexer wordt en niet meer alleen vorm gegeven kan worden. Zowel docenten, studenten als het werkveld beamen deze vaststelling en zien de kracht van teamteaching binnen het onderwijs. Docenten trachten te modelleren en teamteaching te hanteren binnen hun eigen lespraktijk. Daarnaast levert de opleiding reeds inspanningen om via de stage en binnen stageopdrachten het werkveld enthousiast te maken met betrekking tot teamteaching. Het panel waardeert dit en stimuleert de opleiding blijvend in te zetten op het concept teamteaching.

“We dromen er ook van niet enkel het werkveld te informeren maar ook van betekenis te kunnen zijn. [...] Teamteaching in een verhaal kunnen brengen naar het werkveld toe: wat leren we hier uit zodat we ons werkveld ook kunnen professionaliseren.” (docent)

Daarnaast stelt het panel vast dat het inzetten op en het idee van teamteaching binnen de opleiding alsook binnen het werkveld in een beginfase zit. Het panel ziet voor de opleiding een ontwikkelkans om teamteaching nog sterker te verankeren in de opleiding enerzijds en de voortrekkersrol die de opleiding ambieert naar studenten en het werkveld toe anderzijds. Het spreken van een gemeenschappelijke taal, zowel binnen de opleiding, tussen docenten, naar studenten toe alsook met het werkveld, ziet het panel als een belangrijke stap. Een duidelijke visie en beleid rond teamteachen in samenwerking met alle betrokken actoren ziet het panel als kans om de transparantie, helderheid en verdere uitbouw van teamteaching binnen de opleiding te bewerkstelligen.

Aanvullend stelt het panel vast dat de keuze voor teamteaching als onderwijsmethodiek een impact heeft op alle lagen van de opleiding en het curriculum (cf. toetsing, didactiek, kwaliteitszorg, ...). Het panel spoort de opleiding aan om ook hier voldoende het helikopterperspectief te bewaken en ruimte te nemen om na te gaan welke impact de keuze tot teamteaching heeft op alle lagen van de opleiding en het curriculum. Het uitwerken van een gedragen (evaluatie-)beleid met betrekking tot teamteaching, het vastleggen van de verwachtingen en criteria waarmee teamteaching getoetst kan worden, maar ook met het oog op algehele kwaliteitsbewaking en het matchen van het concept teamteaching met de visie van de opleiding maken hier onder meer onderdeel van. Het analyseren en doordacht implementeren van het concept teamteaching ziet het panel als een belangrijke voorwaarde om ook de droom van voortrekker te kunnen realiseren. Tevens ziet het panel dit ook als kans om op een doordachte en uitgestippelde manier alle partners binnen het werkveld mee te nemen in het verhaal van teamteaching dat de opleiding beoogt uit te dragen.

“Voor ons als docenten is het heel duidelijk maar naar studenten en het werkveld toe moeten we dat eigenlijk nog meer verduidelijken wat we er [teamteaching] onder verstaan en welke accenten we leggen.” (docent)

Allerlaatst stelt ook tijdens dit gesprek het panel de bezorgdheid vast om zelfzorg niet uit het oog te verliezen. Docenten geven tijdens het gesprek aan dat ze niet altijd in hun eigen kracht zitten. Het panel erkent het vele werk en de stappen die de opleiding reeds gezet heeft en moedigt de opleiding aan om voldoende aandacht te hebben voor het tempo waarmee de curriculumvernieuwing en nieuwe concepten uitgerold worden. Het oog hebben voor zelfzorg en het tijdig temporiseren van dergelijke trajecten komt de kwaliteitsbewaking ten goede.



## 4. Ambities van de opleiding

### 1 TRENDSETTER



Ambitie op middellange termijn: We hebben een duidelijke visie, gemeenschappelijke taal m.b.t. teamteaching en vertalen dit in een krachtig, haalbaar verhaal binnen het curriculum. We betrekken hierbij werkveld, studenten en docenten om zo op termijn te komen tot een lerend netwerk, inspiratiebron voor het werkveld.

### 2 GOESTING



Ambitie op korte termijn: Vanuit een gedragen en heldere leerresultatenmatrix komen we tot een gezamenlijke visie en beleid met oog op (geïntegreerd) evalueren in ons curriculum.

### 4 EIGEN KEUZE



Ambitie op korte termijn: Het vernieuwingstraject van de opleiding zet in op eigenaarschap bij docenten vanuit heldere kaders, handvaten m.b.t. energiemanagement en werkbare organisatie.



### 6 SLEUTEL-COMPETENTIES

Ambitie op middellange termijn: Opleidingsfase 3 speelt gericht in op het eindbeeld van de leraar lager onderwijs in Balo Turnhout (visie).

### 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 Lager Onderwijs:

- 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 hoofddocent als in de functie van inhoudelijk leider(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.
- Ronny Vanderspikken, domeindeskundige. Ronny bouwde zijn carrière uit als leerkracht en (coördinerend-algemeen) directeur, in de verschillende onderwijsnetten en -koepels. Momenteel werkt hij als consult en coach voor BsideS. Hij ondersteunt volgende projecten voor schoolorganisaties:
  - leiderschapsontwikkeling (opleiding en coaching),
  - schoolontwikkeling en procesbegeleidingen (ook als het moeilijk gaat)
  - veranderprocessen op basis van toekomstgerichte onderwijsvisie
  - actief ondersteunen van 'de lerende organisatie' (waarden-gedreven visie, lerende staat centraal, lerende teams (leeracademie) en ontwikkelingsgerichte taal.
- Kris Haesaert, werkveldvertegenwoordiger. Kris is Algemeen Directeur van Katholiek Onderwijs de Kraal te Herent en lid van het coördinerend directieteam van SG Kruispunt. Van opleiding is hij leerkracht Lichamelijke opvoeding. Hij focuste voor zijn huidige job zich op procesbegeleiding bij startende directeurs.
- Marie Roex, student. Marie Roex studeert Agro-en Biotechnologie met afstudeerrichting Dierenartsassistentie aan de Thomas More hogeschool in Geel. Ze zit in het tweede jaar van deze opleiding.
- Quinten Verdonck, intern onderwijsdeskundige. Quinten Verdonck heeft Pedagogische wetenschappen gestudeerd aan de Universiteit Gent. Sinds 2017 werkt hij actief als onderwijskundige voor een provinciale veiligheidsschool en meerdere onderwijsprojecten bij de Vlaamse Stichting Verkeerskunde. Sinds eind 2019 werkt Quinten fulltime bij de onderwijsdienst van Thomas More hogeschool, met specifieke expertise op het gebied van de digitale leeromgeving en een groeiend expertise in toetsbeleid.

### 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 | Curriculumvernieuwing  
De kern van dit focusthema gaat over de gemaakte keuzes van de opleiding binnen de curriculumvernieuwing, welke keuzes de opleiding nog kan en moet maken en op welke manier de opleiding deze keuzes verder afgestemd kunnen worden met haar partners.

Daarnaast kijken we naar hoe de vernieuwing vorm wordt gegeven en waar er nog kansen zitten om deze te optimaliseren naar het team, management en studenten toe.

- 10.45 - 11.45 uur | Student als inhoudelijk expert  
De kern gaat over de student als inhoudelijke expert waarbij er ingezet wordt op het wendbaar en stretchbaar maken van de studenten om dit te realiseren.  
Daarnaast wordt er gekeken naar de rol van het curriculum om studenten inhoudelijk sterk, wendbaar en stretchbaar te maken.
- 12.00 - 13.30 uur | Lunch en bezoek aan de infrastructuur (online)
- 13.30 - 14.30 uur | Teamteaching op stage als good practice  
De kern gaat over teamteaching. Dit op het niveau van de student en de voorbereiding van studenten om te teamteachen. Daarnaast ook op het niveau van de opleiding en profilering van de opleiding in kader van teamteaching (voortrekkersrol).
- 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?
- 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 Lager Onderwijs beoordeelt het eindniveau van de studenten via Praktijk 3 minor A, B, C, D of E en via onderzoekslab en onderwijsgemeenschap. 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:

- In de documentatie rondom de toetsing zijn de belangrijke elementen terug te vinden: welke DLR getoetst worden, de wijze waarop studenten dit moeten aantonen en de criteria. Als panel willen we de opleiding uitnodigen om deze documentatie te vereenvoudigen en daardoor verder te verhelderen. Hoewel alle elementen uiteindelijk terug te vinden zijn, zou het voor collega's en (vooral) voor studenten waardevol zijn om in 1 oogopslag terug te kunnen vinden wat er getoetst wordt, hoe dit aangetoond moet worden en welke criteria gebruikt worden bij de evaluatie. Bij het vooronderzoek kostte het redelijk wat moeite om deze elementen duidelijk op een rij te krijgen.
- Door bovengenoemde complexiteit was het niet altijd makkelijk om als buitenstaander het onderscheid tussen sterke en minder sterke eindproducten te zien. Het verder verhelderen en compacter organiseren van de criteria zou de betrouwbaarheid van de toetsing ten goede komen

## **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 en de opleidingsmanager over de eindtoetsing in het algemeen.

Tijdens het gesprek met studenten en werkveld kwamen volgende aspecten aan bod:

- Studenten gaven aan goed voorbereid te zijn tijdens hun stage en start in het werkveld. Bovengenoemde onduidelijkheid wordt slechts gedeeltelijk door studenten bevestigd. Ook het werkveld geeft aan tevreden te zijn over afgestudeerden van Thomas More, en geeft aan verder te willen inzetten op levenslang leren. Hierin liggen grote kansen voor de opleiding en des te meer in het teamteaching verhaal van de curriculumvernieuwing.
- Meerdere docenten kunnen helder en beknopt de belangrijkste criteria voor een stage-eindbeoordeling verwoorden. Dit getuigt dat er in de opleiding een helder beeld is van de criteria voor het eindniveau. We nodigen de opleiding uit om de documentatie rond de eindbeoordeling in dezelfde heldere en beknopte taal neer te pennen bij het verder ontwikkelen van het nieuwe curriculum.

Daarnaast ook: 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**

Marjolein Moonen  
Opleidingsmanager  
+ 32 (0) 497 30 20 05  
[marjolein.moonen@thomasmore.be](mailto:marjolein.moonen@thomasmore.be)

**VOLG ONS**

[fb.com/.ThomasMoreBE](https://fb.com/.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)