

BACHELOR

# Toegepaste Psychologie

## RAPPORT ONDERWIJSSPIEGEL

Maart | 2022



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: Samenwerking met het werkveld en alumni	5
3.3	Focusthema: Diversiteit en inclusie	6
3.4	Focusthema: De opleiding in de toekomst, een verbindend verhaal	6
<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	10
5.3	Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering	10
5.4	Descriptor van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6	11

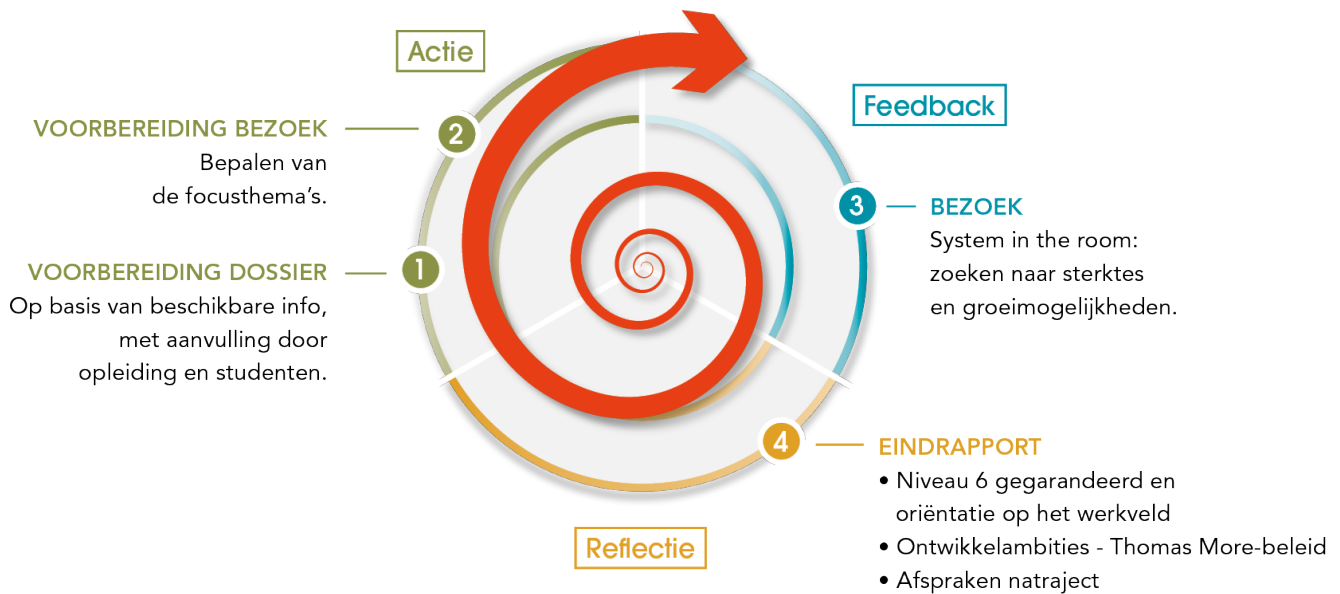
# 1. Opzet van de onderwijsspiegel

## 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>- Leeswijzer</li> <li>- Documenten Beleidskompas</li> <li>- Toelichting practice enterprise, stage en bachelorproef + bijhorende info</li> <li>- Producten van toetsing eindniveau</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: samenwerking met werkveld; diversiteit en inclusie, de opleiding in de toekomst</li> <li>- niveau 6</li> </ul>	<p><b>Bezoek</b></p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 14 maart 2022</li> </ul> <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jan Labbe</li> <li>- John Fahrenfort</li> <li>- Stefan Grielens</li> <li>- Lou Van Beirendonck</li> <li>- Jochem Kuiper</li> <li>- Ilse Van de Plas</li> </ul>	<p><b>Eindrapport</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport: 18 maart 2022</li> <li>- Bespreking: 15 juni 2022</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. De manier waarop de opleiding het eindniveau van de studenten aftoetst heeft een duurzaam karakter.

Het panel stimuleert de opleiding om de beoordeling van het eindniveau eenvoudiger en transparanter te maken met aandacht voor een heldere verwijzing naar de beoogde leerresultaten en de rollen, en voor een expliciete omschrijving van niveau 6 in de beoordelingscriteria.

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

- er gaat een sterk beleidsvoerend vermogen uit van de opleidingsraad, getuige daarvan de tevredenheid bij het werkveld over de organisatie en begeleiding bij de stages;
- er is een heldere organisatie die vertrekt vanuit nabijheid en verbinding en dit wordt zo gezien door werkveld, docenten en studenten;
- studenten studeren hier graag, docenten werken hier graag en het werkveld ziet de studenten graag komen;
- de connectie en verbinding die het panel gevoeld heeft en die door de gesprekspartners onderschreven werden;
- de erkenning van de kwaliteit van het onderwijs door het werkveld;
- de betrokkenheid van de docenten en globaal de kwaliteit van de gesprekspartners die het panel gezien heeft.

---

***"Ik heb hier goed en graag gestudeerd. Dat graag is ook belangrijk."***

---

De opleiding heeft alumni die haar een warm hart toedragen. Het panel stimuleert de opleiding om de alumni meer aan te spreken en in dat verband een alumnibeleid te ontwikkelen.

Het panel moedigt de opleiding aan, om los van een eventuele erkenning van de beroepstitel, de meerwaarde van de psychologisch consulent duidelijk te maken in het werkveld. Het panel ziet hier kansen in interdisciplinaire samenwerking.

Het panel waardeert de intentie van de opleiding om de werkveldcommissie weer actiever te betrekken en nodigt haar uit om na te denken over doelstelling en methodiek van deze commissies.

Het panel waardeert de initiatieven die de opleiding genomen heeft in het kader van diversiteit en inclusie, en in het kader van een zorgbeleid. Het panel stimuleert de opleiding om verder te bouwen op deze realisaties en van de leerlijn diversiteit te komen tot geïntegreerde praktijk. Het panel moedigt de opleiding aan om een proactief personeels- en marketingbeleid te voeren vanuit de gemaakte keuzes.

De opleiding wil een verbindend verhaal voor de toekomst ontwikkelen. Het panel heeft, samen met de gesprekspartners de sterktes gedetecteerd die aan de basis kunnen liggen van dit verhaal. De opleiding onderneemt veel om groei te stimuleren en verbinding mogelijk te maken. De droom van de opleiding om sterke studenten af te leveren is volgens het panel een realistische ambitie.

Het panel moedigt de opleiding aan om extravert te zijn: durf uitkomen waar je voor staat; durf fier te zijn op wat je realiseert en toon het ook, breng het naar buiten. Het profiel van de afgestudeerde is iets om mee naar buiten te komen en dat geldt ook voor de gangmakers in diversiteit die het panel gezien heeft.

## 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. Onderstaande vaststellingen staven dit oordeel.

- De keuze voor relevante activiteiten die toelaten de mate van autonomie en complexiteit te illustreren.
- De opleiding zet voldoende evaluatievormen en beoordelaars in om dat vast te stellen.
- Het werkveld geeft aan dat de afgestudeerden startbekwaam zijn.
- De alumni geven aan in hun stage goed voorbereid te zijn en startbekwaam te zijn bij afstuderen.

“De stage is een succesvol verhaal omdat ik merk dat die student een meerwaarde aan het team levert. De student wordt door medewerkers gezien als teamlid: ze draaien al echt mee.” (werkveld)

“Ik heb na afstuderen nog een master gedaan. Ik wist op verschillende vlakken meer met mijn bacheloropleiding dan met de masteropleiding, bv. voor testing en diagnostiek stond ik ver voor.” (alumnus)

Het panel oordeelt dat de manier waarop de opleiding het eindniveau aftoetst een **duurzaam karakter** heeft.

- Er is sprake van voldoende bronnen- en beoordelaarstriangulatie. Er zijn voldoende evaluatievormen en beoordelaars in het evaluatieproces om de validiteit en betrouwbaarheid te garanderen.
- Aan de hand van stappenplannen, handleidingen, procedures etc. documenteert de opleiding alles in detail; voor alle stakeholders is er voldoende ondersteunende informatie beschikbaar.
- Er zijn kalibreermomenten voor de bachelorproef.
- De opleiding voorziet intervisie van de supervisors.
- De opleiding begeleidt nieuwe beoordelaars in de evaluatie.

“Als er twijfel is over de competenties komt er een commissie samen om het oordeel goed te onderbouwen.” (docent)

“We coachen collega’s in het beoordelen van competenties. Daarvoor is een heel draaiboek uitgewerkt. [...] we begeleiden nieuwe collega’s daarbij.” (docent)

Het panel heeft in de manier waarop de opleiding de eindtoetsing organiseert veel sterke punten gezien. Het panel ziet voor de opleiding ook enkele kansen om verder te ontwikkelen en te groeien.

Het panel stelt vast dat de opleiding de wijze waarop ze het eindniveau toetst bijzonder uitgebreid documenteert. Het panel daagt de opleiding uit om de procedure voor de beoordeling van het eindniveau **eenvoudiger en daardoor ook transparanter** te maken. Verder bouwend op de relationele cultuur die het panel doorheen de dag heeft waargenomen, kan de opleiding dit realiseren. Ze kan bv. werken met een eenvoudig stappenplan waarbij er voldoende oog is voor afstemming tussen verschillende beoordelaars. Door het proces te vereenvoudigen, kan het ook voor alle belanghebbenden overzichtelijker en transparanter worden.

Het panel nodigt de opleiding uit om in de oefening naar meer eenvoud en transparantie te expliciteren wat ze verstaat onder **niveau 6**, voor zichzelf, het werkveld en de studenten.

Het panel moedigt de opleiding ook aan om bij de beoordeling van stage en bachelorproef duidelijk te verwijzen naar de **rollen** en daarmee samenhangend de beoogde leerresultaten. De opleiding kan daarvoor verder bouwen op de oefening die al gebeurd is met het leerresultatenkader en nagaan wat dit betekent voor de beoordelingsmodellen, zodat ze die hierop kan afstemmen.

Voor de afstudeerrichting Arbeid & Organisatie kiezen studenten **zelf de leerdoelen** waaraan ze zullen werken tijdens de stage. Het panel waardeert deze aanpak, die het mogelijk maakt om in de stagecontext een duidelijke focus te houden. Dergelijke praktijk is een mooie illustratie van de vastgestelde sterktes van de opleiding.

“We krijgen vooraf de doelstellingen door van wat er verwacht wordt. [...] Heel belangrijk is de leercurve in het programma: het nemen van initiatieven, het werken in team.” (werkveld)

### 3.2 Focusthema: Samenwerking met het werkveld en alumni

---

De opleiding Toegepaste Psychologie wil de alumni- en werkveldbetrokkenheid in haar werkingsprocessen en resultaten verstevigen. Het panel stelt vast dat de alumni die ze gesproken heeft, de opleiding een warm hart toedragen en dat ze openstaan voor een sterkere betrokkenheid. De opleiding onderhoudt het contact via o.a. een nieuwsbrief. Ook de persoonlijke contacten met docenten spelen een belangrijke rol.

“De opleiding is niet opdringerig, maar wel toegankelijk.” (alumnus)

Het panel merkt bij de opleiding een zekere schroom om **alumni aan te spreken**. Ze stimuleert de opleiding om dit toch meer te doen en regelmatig met alumni te communiceren via verschillende en vooral digitale kanalen om hen op die manier sterker te betrekken.

“Als je alle netwerken combineert heb je meer werk, maar wel de garantie dat je de doelgroep bereikt. Andere platformen maar zelfde content.” (student)

Om dit alles te realiseren moedigt het panel de opleiding aan een doelbewust **alumnibeleid** uit te bouwen. Daartoe kan ze onderzoeken welke soorten alumni ze heeft en dit concretiseren in verschillende profielen. Ze kan daarbij ook het doel van het alumnibeleid expliciet maken. Doorheen de gesprekken werd alvast duidelijk dat een belangrijke doelstelling erin kan bestaan dat alumni een ambassadeursrol opnemen om het profiel van de psychologisch consulent duidelijk te maken in het werkveld.

Het panel heeft gevoeld dat de erkenning van de beroepstitel een belangrijke zorg is voor de opleiding. Ze moedigt de opleiding aan om onafhankelijk van deze erkenning een actief beleid te voeren om de **meerwaarde en de unieke kwaliteiten van de psychologisch consulent** in het werkveld duidelijk te maken. Het panel heeft vastgesteld dat docenten in heel wat netwerken en organisaties betrokken zijn. Dit is een sterkte die de opleiding kan inzetten om ook docenten een ambassadeursrol te laten opnemen.

“Bij klinische psychologie is vooral de vraag: wat kunnen wij als meerwaarde bieden? Maar er zijn veel profielen en dat is de uitdaging. De erkenning zou een kantelpunt kunnen zijn.” (docent)

“Er liggen ook nog wel kansen voor ons als docenten om het profiel goed uit te dragen.” (docent)

Het panel ziet in dit verband ook kansen in de **interdisciplinaire samenwerking** met andere opleidingen. Aandacht voor een sterkere branding van het profiel vraagt ook synergie met het communicatiebeleid.

De opleiding betreft het werkveld via **werkveldcommissies**. De afstudeerrichtingen hebben hierbij een eigen aanpak. Door de pandemie stond de werking van deze commissies de laatste twee jaar op een lager pitje. Het panel waardeert dat de opleiding de werkveldcommissies opnieuw wil activeren. Ze nodigt de opleiding uit om met een frisse blik na te denken over doelstelling en methodiek van deze commissies en daarbij te leren van elkaar.

### 3.3 Focusthema: Diversiteit en inclusie

---

Het panel had een sterk verbindend gesprek rond het thema diversiteit. Daarbij heeft het panel veel inspirerende voorbeelden gehoord van wat kan en wat belangrijk is. De opleiding heeft al veel initiatieven ondernomen. Het panel ziet het als een krachtig en moedig signaal van de opleiding dat ze dit thema – dat in heel veel organisaties speelt – opneemt en bespreekt. Dat en de acties die reeds opgezet zijn, geven het panel de overtuiging dat er nog mogelijkheden zijn om het thema verder bespreekbaar te stellen en uit te breiden binnen de opleiding.

“...dat ze authentiek is en kritisch kan zijn; bv. met casusopdracht over moslims. Er worden voorbeelden gegeven die goed onderbouwd zijn, authentiek gegeven worden, maar die ook voor anderen verstaanbaar zijn.” (student, over wat maakt dat een docent het gevoel geeft toegankelijk te zijn)

“We hebben nu taalgarage: collega’s die studenten individueel ondersteunen bij taal.” (docent)

Het panel waardeert de duidelijke weg die de opleiding al afgelegd heeft met de **leerlijn diversiteit** en het **gerealiseerde zorgbeleid**. In de opleiding is de expertise voor een kwaliteitsvol zorg- en diversiteitsbeleid duidelijk aanwezig. Het panel stimuleert de opleiding om dit verder uit te bouwen en van een leerlijn te komen tot geïntegreerde praktijk. Ze daagt de globale hogeschool uit om de hier opgedane expertise te benutten.

“Diversiteit is een manier van leven en een manier van zijn.” (docent)

“Onderwijs is niet de realiteit; de realiteit is bikkelhard. Dat is een heel ander ritme. Als je positieve ervaringen hebt in het onderwijssysteem, krijg je ook tools om daarmee om te gaan.” (werkveld)

Het panel heeft geleerd van de studenten dat een – voor hen – geloofwaardig diversiteitsbeleid een **consequent personeels- en marketingbeleid** veronderstelt. Het panel moedigt de opleiding aan om hier proactief op te treden, vanuit de keuzes die ze gemaakt heeft. Op korte termijn kan de opleiding hierin alvast stappen zetten door nog meer rolmodellen in te zetten binnen de opleiding en ook het globale hogeschoolbeleid te inspireren.

“Als ik zo’n docenten zie, dan voel ik me thuis. Die mensen zijn er ook geraakt, dus dan kan ik het ook.” (student, over rolmodellen).

### 3.4 Focusthema: De opleiding in de toekomst, een verbindend verhaal

---

Toegepaste Psychologie is een opleiding die sterk gegroeid is. Samen met de specifieke omstandigheden tijdens de Coronacrisis zorgt dit ervoor dat de opleiding de nood voelt om de teamleden opnieuw met elkaar te laten verbinden. Samen met de stakeholders heeft het panel verkend welke kenmerken voor de opleiding waardevol en wenselijk zijn om een verbindend verhaal voor de toekomst te ontwikkelen.

In de zoektocht naar de **sterktes van de opleiding** die ze ook in de toekomst wil behouden, zijn deze zaken duidelijk naar boven gekomen:

- kwalitatief onderwijs, zowel naar inhoud als begeleiding;
- sterke afgestudeerden;
- profilering bij de bestaande werkveldpartners;
- leer- en leefgemeenschap waar het plezierig werken en studeren is.

“Het warme hart [uit de visie] is er en dat mogen we niet verliezen want dat is een element van het succesverhaal van de opleiding.” (opleidingsmanager)

“ Er is een mooie graduele opbouw in de opleiding van zelfsturend handelen en keuzes maken, zodat studenten weten hoe functioneren in een team.” (werkveld, over de kwaliteit van de studenten)

Het panel stelt vast dat de opleiding veel doet om **groei te stimuleren**, maar ook om de **verbinding** tussen docent, student en werkveld mogelijk te maken: er zijn groeidoelstellingen en tussentijdse evaluaties, er is een loopbaancoach voor elke student, er is het werken in kleine groepen, de opleiding heeft een actieve studentenraad, er is de ondersteuning van het OR-team ... Ook in de moeilijke periode tijdens de Coronacrisis is de opleiding erin geslaagd alternatieven te vinden zodat ze hierop kon blijven inzetten. Het panel moedigt de opleiding aan om, met het oog op de ontwikkeling van een duurzaam verhaal voor de toekomst, na te denken waarop ze de focus wil leggen en tegelijk ook te overwegen waar ze een efficiëntieslag kan maken. Het panel is ervan overtuigd dat bv. een weloverwogen inzet van blended onderwijs en een oefening om de evaluatie te vereenvoudigen hier kansen bieden. Ook een verdere analyse van de geslaagde alternatieven tijdens de coronacrisis kan de opleiding helpen om zich bewust te worden van haar sterktes. De opleiding kan hieruit inspiratie putten voor de toekomst. Het panel adviseert de opleiding om de waargenomen sterktes als uitgangspunt te nemen voor de aanpak die ze wil ontwikkelen om verder na te denken over haar toekomst.

“Het belangrijkste blijft de aanspreekbaarheid. Dat zorgt ervoor dat wij ons ook gehoord voelen. Er wordt heel kort op de bal gespeeld zodat wij als vertegenwoordigers weten dat er iets mee gebeurt.” (student)

“We ervaren dat ook echt zo die individuele coaching. Het is een grote groep studenten, maar je hebt niet het gevoel dat je er zomaar aanhangt.” (student)

De droom om **sterk inzetbare studenten** te blijven afleveren, typeert niet alleen de gedrevenheid van de opleiding maar is volgens het panel ook een realistische ambitie. Dit is niet het gevolg van een toevallig proces maar wel van het beleidsvoerend vermogen van de opleiding. Er is een heldere organisatie die vertrekt vanuit nabijheid en verbinding. Dit wordt erkend door zowel de studenten als het werkveld.

“Ik ben nu op stage begonnen en merk dat we daar een goede naam hebben. Ze komen heel vaak naar mij toe omdat ik veel kan en al veel praktijkervaring heb.” (student)

Het panel stimuleert de opleiding om sterker **naar buiten de komen** met wat ze realiseert en waar ze voor staat. Het profiel van de afgestudeerde is daarin een element en dat geldt bv. ook voor de gangmakers in diversiteit die het panel gesproken heeft.



## 4. Ambities van de opleiding

---

Op basis van de eigen opgestelde SOAR en de feedback van het panel vanuit de onderwijsspiegel formuleert de opleiding Toegepaste Psychologie (TP) zes beleidsprioriteiten als ambitie.

De eerste vier prioriteiten kwamen tot stand vanuit de focusthema's en de werkveldbevraging tijdens de onderwijsspiegel. De laatste twee prioriteiten werden geformuleerd op basis van de SOAR.

Deze ambities worden verder geconcretiseerd in acties voor de komende jaarplannen.

---

### **PRIORITEIT 1**

De opleiding TP zet verder in op het uitdragen van een herkenbaar beroepsprofiel met de waarde van een kwaliteitslabel (studenten, docenten, werkveld) door en voor alle stakeholders met nadruk op de interdisciplinaire samenwerking.

---

### **PRIORITEIT 2**

De opleiding TP versterkt de alumni- en werkveldbetrokkenheid in de werkingsprocessen en resultaten van de opleiding.

---

### **PRIORITEIT 3**

De opleiding TP vereenvoudigt de procedures voor de beoordeling van het eindniveau 6 en maakt deze transparanter door ze gericht te koppelen aan de kernrollen van de psychologisch consulent.

---

### **PRIORITEIT 4**

De opleiding TP bouwt de leerlijn van diversiteit verder uit tot een geïntegreerde praktijk zodat deze zichtbaar wordt zowel in haar onderwijs als in haar personeels- en communicatiebeleid.

---

### **PRIORITEIT 5**

De internationale dimensie, voornamelijk via internationalisering@home, wordt verankerd in de werkingsprocessen en resultaten van de opleiding waarbij de opleiding een beroep kan doen op een internationaal netwerk.

---

### **PRIORITEIT 6**

De opleiding ijvert voor een leefbare werk- en studeeromgeving waarbij alle campusgebruikers een betrokken community vormen.

---

### 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 Toegepaste Psychologie:

- Jan Labbe, voorzitter. Jan Labbe is master Pedagogische wetenschappen. Hij is momenteel actief binnen hogeschool VIVES als opleidingshoofd van de opleiding 'bachelor sociaal werk' en als docent in de studiegebieden sociaal-agogische wetenschappen en verpleegkunde. In het verleden was hij als onderwijsdeskundige vanuit verschillende rollen betrokken bij processen van onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg binnen het hoger onderwijs. Daarnaast is hij ook actief als gecertificeerd coach en trainer in de publieke sector.
- John Fahrenfort, domeindeskundige. John is sinds 2014 onderwijsmanager bij Fontys Hogeschool HRM en Toegepaste Psychologie in Eindhoven en Tilburg. Daarvoor is hij 14 jaar verbonden geweest aan de HRM-opleiding van Avans Hogeschool in 's-Hertogenbosch. Daarnaast is John voorzitter van Het Landelijk Overleg van de HRM-opleidingen en lid van het Landelijk Overleg van de TP-opleidingen. Ook is hij lid van het College van Belanghebbenden van het NOLOC. John studeerde Organisatiewetenschappen aan de Universiteit van Tilburg. Door ziekte kon John niet deelnemen aan het bezoek. Zijn inbreng bij de voorbereiding is wel meegenomen tijdens de gesprekken.
- Lou Van Beirendonck, werkveldvertegenwoordiger. Lou Van Beirendonck is master in Arbeids- en Organisatiepsychologie en doctor in de Psychologie. Hij volgde de postuniversitaire opleiding Begeleiden van groepen en organisaties, de opleiding Executive MBA en behaalde het Appreciative Inquiry Certificate in Positive Business and Society Change is sinds 1988 oprichter-directeur van Quintessence Consulting, gevestigd in Antwerpen, Brussel en Gent. Hij is de 'drijvende kracht' achter de organisatie en bezieler van ontwikkelingen op het gebied van competentie- en talentmanagement. In 2015 richtte hij dONUS op, een startup met een innovatief concept over leren en ontwikkelen. Lou Van Beirendonck, is eveneens hoogleraar aan de Universiteit Antwerpen Management School. Hij is academisch directeur van de Executive Masterclass in Human Resource Management en docent in diverse executive en fulltime masteropleidingen. Lou is auteur van 17 boeken, o.a. 'Beoordelen en ontwikkelen van competenties', 'Iedereen competent', 'Belgen zijn fantastisch' en 'Paars management'.
- Stefan Grielens, werkveldvertegenwoordiger. Stefan Grielens studeerde Maatschappelijk werk en nadien Politieke en sociale wetenschappen. Hij heeft tien jaar praktijkervaring binnen PMS en CLB en was nadien enkele jaren coördinator beleid en communicatie bij Vrij CLB Netwerk. Hij is nu bijna 12 jaar algemeen directeur van diezelfde organisatie. Het Vrij CLB Netwerk verenigt alle vrije centra van Vlaanderen en Brussel en stelt op die manier meer dan 3000 mensen te werk, vooral psychologen/pedagogen (masters en bachelors), maatschappelijk werkers, verpleegkundigen en artsen. Verder is Stefan betrokken bij tal van initiatieven binnen het brede veld van onderwijs en welzijn.
- Jochem Kuiper, student. Jochem Kuiper is student van het graduaat Elektromechanische Systemen, fase 2 op campus De Nayer. Hij is praeses van het studentenverbond KVTHVM.
- Ilse Van de Plas, intern onderwijsdeskundige. Ilse Van de Plas is master Pedagogische Wetenschappen. Sinds 2012 is ze medewerker van de Dienst Onderwijs en onderwijsondersteuner binnen Thomas More.

## 5.2 Programma bezoek

---

- 08.30 - 09.00 uur | Voorbereiding panel
- 09.00 - 09.15 uur | Introductie door de opleiding
- 09.15 - 10.15 uur | Samenwerking met het werkveld en alumni  
kern: De opleiding TP wil de alumni- en werkveldbetrokkenheid verstevigen in haar werkingsprocessen en resultaten. We zien deze samenwerking als essentieel om enerzijds ons onderwijs actueel te houden en anderzijds om onze studenten alle mogelijkheden te tonen die het werkveld te bieden heeft
- 10.45 - 11.45 uur | Diversiteit en inclusie  
kern: De opleiding TP wil verder structureel aandacht besteden aan diversiteit en het Universal Design for Learning (UDL) principe in haar leer- en leefgemeenschap. De diversiteit in de samenleving moet immers meer weerspiegeld worden in het onderwijs, de hulpverlening (KLP/SPP) en het bedrijfsleven (A&O). Het streven van de opleiding om inclusief te werken kan echter leiden tot een spanningsveld. Enerzijds is er de zorg van de opleiding om elke student maximale kansen aan te bieden. Anderzijds moeten alle studenten die het diploma behalen, ook voor alle leerresultaten uiteindelijk hetzelfde eindniveau bereiken. In dit thema verstaan we het begrip diversiteit in de brede betekenis van het woord: niet alleen de etnisch-culturele achtergrond, maar zeker ook gender, sociaal-economische status en functiebeperkingen
- 12.00 - 13.15 uur | Lunch en bezoek aan de labo's
- 13.15 - 14.30 uur | De opleiding in de toekomst, een verbindend verhaal  
kern: na de coronacrisis voelt de opleiding de nood om de teamleden terug met elkaar te laten verbinden én de schaalgrootte vraagt de opleiding om na te denken over hoe ze zich kan organiseren. Verkenning van welke kenmerken van de opleiding de verschillende stakeholders waardevol vinden of wenselijk vinden voor de toekomst. Wat levert inspiratie op voor nieuwe uitgangspunten voor het onderwijs en de organisatie van de opleiding.
- 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/studenten vlak voor het afstuderen. De bevraging peilt naar algemene tevredenheid over de afgestudeerden als startende professional; de vakkennis en vaardigheden; het probleemoplossend vermogen; de professionele houding en attitude, en de mate waarin de afgestudeerden mee zijn met de evoluties in het domein.

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

De opleiding Toegepaste Psychologie beoordeelt het eindniveau van de studenten via de niet-tolereerbare opleidingsonderdelen Eindstage A&O (18SP) en Business Card (9SP) voor de afstudeerrichting Arbeids- en Organisationspsychologie (A&O) en via de niet-tolereerbare opleidingsonderdelen Eindstage KLP/SPP (18SP) en Bachelorproef voor de afstudeerrichtingen Klinische

Psychologie (KLP) en Schoolpsychologie en Pedagogische Psychologie (SPP) (10SP). De afstudeerrichting A&O toetst alle beroepsrollen af in OPO Eindstage en OPO Businesscard. De afstudeerrichtingen KLP & SPP toetsen alle beroepsrollen af in OPO Eindstage en de beroepsrollen Psychodiagnosticus en Moderne professional in OPO Bachelorproef.

### **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:

- voor de afstudeerrichtingen KLP en SPP is er een leerresultatenmatrix/toetsmatrix;
- voor de afstudeerrichting A&O is deze in ontwikkeling;
- deze matrices zijn zeer gedetailleerd; volgens deze matrices worden alle DLR/OLR/rollen getoetst/afgedekt;
- de opleiding hanteert de door hen geformuleerde beroepsrollen als basis voor de eindtoetsing. Beroepsrollen zijn een clustering van OLR (en DLR);
- alle OLR worden in de eindtoetsing afgetoetst;
- bij de aftoetsing van het eindniveau worden een variatie aan toetsvormen ingezet wat de betrouwbaarheid en validiteit ten goede komt en waardoor toetsing op het gepaste niveau gegarandeerd wordt;
- zowel voor Eindstage als voor Bachelorproef zijn er uitgewerkt handleidingen voor alle betrokkenen: student, mentor, supervisor; opdrachten en verwachtingen worden hierin uitgebreid beschreven;
- er zijn uitgebreide Excel-files om tot berekening van het eindcijfer te komen;
- er is aandacht voor tussentijdse feedback;
- de gehanteerde evaluatieformulieren zijn uitgebreid; er zijn criteria voor de beoordeling van het niveau, maar de relatie tot de OLR en de rollen is niet altijd duidelijk; dit is wel het geval voor het opleidingsonderdeel Business Card bij A&O;
- bij de bachelorproef (KLP en SPP) zijn er meerdere evaluatoren betrokken en meerdere 'producten', met een duidelijke afbakening voor individuele inbreng en groepsgegevens;
- de opdrachten en producten in kader van de eindtoetsing weerspiegelen de verwachtingen voor niveau 6; ze bevatten voldoende elementen die aansluiten bij de descriptoren voor niveau 6.

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

Het panel ging het gesprek met pas afgestudeerden, werkveldvertegenwoordigers en docenten.

Tijdens het gesprek kwamen volgende aspecten aan bod: begeleiding, de effectiviteit in functie van het beroep, de aftoetsing en beoordeling op niveau 6, de transparantie.

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**

Carine Opsteyn  
Opleidingsmanager  
+ 32 (0) 14 56 23 10  
[Carine.opsteyn@thomasmore.be](mailto:Carine.opsteyn@thomasmore.be)

**VOLG ONS**

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

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