

**Reviewrapport**

**EDUCATIEVE BACHELOR IN HET  
KLEUTERONDERWIJS**

**5 oktober 2021**

**Arteveldehogeschool**

Campus Sint-Amandsberg | J. Gérardstraat 18 | 9040 Gent-Sint-Amandsberg

# Inhoud

<b>1</b>	<b>SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>VISIE EN STRUCTUUR VAN DE OPLEIDING</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>ONDERWIJS- EN LEERPROCES</b>	<b>6</b>
3.1	Leerresultaten	6
3.2	Opleidingsprogramma's	6
3.2.1	Leerdoelen en gedragsindicatoren	6
3.2.2	Stage/praktijk/werkplekieren	7
3.2.3	Bachelorproef/afstudeerproject	9
3.2.4	Internationalisering.	9
3.2.5	Betrekken van interne en externe stakeholders	10
3.3	Motiverende leeromgeving	10
3.4	Toetsing	11
3.5	Trajecten, varianten, excellentieprogramma's, postgraduates	11
<b>4</b>	<b>ONDERZOEK EN DIENSTVERLENING</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>BEGELEIDING OP MAAT</b>	<b>14</b>
5.1	Instroom	14
5.2	Doorstroom	14
5.3	Uitstroom	15
<b>6</b>	<b>PERSONEEL</b>	<b>16</b>
6.1	Personeelsbeleid	16
6.2	Expertise en deskundigheid	16
6.3	Professionaliseringsbeleid	17
6.4	Mobiliteit van staf	17
<b>7</b>	<b>KWALITEITSCULTUUR</b>	<b>18</b>
<b>8</b>	<b>INFRASTRUCTUUR</b>	<b>19</b>
<b>9</b>	<b>BESLUIT</b>	<b>20</b>
9.1	Sterke punten	20
9.2	Aandachtspunten en groeikansen	21
9.3	Pluimen	22
<b>10</b>	<b>BIJLAGE</b>	<b>24</b>

# 1 SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE

In de periode 2015-2017 krijgen de instellingen hoger onderwijs zelf de kans om aan te tonen dat ze in staat om de volledige verantwoordelijkheid op te nemen voor het borgen en verbeteren van de kwaliteit van hun opleidingen. Deze aanpak/regie wordt in de instellingsreview beoordeeld tijdens de 'reviewtrail'.

De Arteveldehogeschool voorziet in haar regie ook het uitvoeren van **opleidingsreviews**. Dit rapport is de output van de eerste opleidingsreview die aan de hogeschool werd uitgevoerd bij de opleiding Educatieve bachelor in het Kleuteronderwijs.

De review vond plaats op **21, 22 en 23 april 2021**

De commissie, die hiertoe werd samengesteld bestaat uit **6 leden** en een notulant:

- Ludo Heylen, voorzitter (extern commissielid)
- Sandra Van der Mespel, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Tiny D'hollander, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Adelbrecht Haenebalcke, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Corrie Priems, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Rob Van Tilborgh, (student-commissielid)

Karen Van de Putte, hoofd van de Bachelor Ergotherapie van de Arteveldehogeschool, trad op als interne procesbegeleider.

Voor een korte beschrijving van hun CV, zie bijlage.

De reviewbronnen die door de commissie gebruikt worden, zijn:

- een ingevulde vragenlijst die digitaal te consulteren is met doorverwijzing naar intranetsite van de opleiding;
- een zelfevaluatie ten opzichte van het Onderwijsraamwerk, wat de kwaliteitseisen van de hogeschool inventariseert;
- en een presentatie van de opleiding die als startschot geldt van de diverse gesprekken met de stakeholders: medewerkers, studenten, werkveld en alumni.

Er vond een mondelinge rapportering plaats op 23 april 2021 waarbij de opleiding een eerste feedback van de commissie ontving.

De resultaten van de opleidingsreview worden ook publiek gemaakt.

De opleiding schrijft naar aanleiding van de bevindingen van de commissie een opvolgingsrapport en volgt de uitvoering van haar (verbeter)projecten op.

## 2 VISIE EN STRUCTUUR VAN DE OPLEIDING

### Sterk

#### Visie

De opleiding heeft de tijd genomen om zijn visie uit te bouwen. Ze zijn daarbij vertrokken vanuit hun visie op goed kleuteronderwijs. Het resultaat is een doordachte, heldere en onderbouwde visie.

Het is duidelijk zichtbaar hoe de visie de processen rond het curriculum stuurt:

- De visie bepaalt de inhoudelijke keuzes binnen het curriculum en het onderwijsconcept
- De visie geeft verantwoording voor de curriculumopbouw, de leerlijnen en de vormgeving van de stages
- De visie stuurt het opleidingsplan

De opleidingsvisie bouwt verder op de Arteveldehogeschool visie met ambities op het domein van 4 mindshifts:

- Motiverende onderwijs- en onderzoeksbiotoop
- Mozaïek van leren en werken
- Kansrijk en kleurrijk
- Leiderschap met impact

Op deze manier is er ook een duidelijke link tussen de opleidingsvisie en de organisatievisie. Dat maakt dat de visie niet enkel richtinggevend is maar ook kleur bekent, een maatschappelijk engagement uitspreekt en kiest om een rol te spelen als innovator in het werkveld. De visie bepaalt dat de opleiding wil inzetten op drie verschillende aspecten in het opleiding van studenten tot professionals: professionele ontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling en ontwikkeling tot wereldburger.

#### Gedragenheid van de visie

De commissie heeft kunnen vaststellen dat de visie gekend, doorleefd en gedragen is door studenten en docenten. De commissie zag ook een opleidingsmanagementteam dat deze visie voorleefde. Er is veel waardering voor de manier waarop de visie werd uitgewerkt en in de focus gehouden werd bij de organisatie en curriculumhervorming. Het zit duidelijk verankerd in de overlegstructuur.

#### Structuur

De organisatiestructuur leek bij een eerste kennismaking erg zwaar met vele hoofden, opdrachthouders, teamleiders, verantwoordelijken en commissies. De schematische voorstelling gaf duidelijkheid hoe al deze stakeholders zich tot mekaar verhouden maar vooral de gesprekken met de betrokken medewerkers gaven helderheid hoe de structuur ondersteunend en versterkend werkte. Het is de structuur die maakt dat expertise kan groeien en gericht kan ingezet worden. Het maakt het werk van medewerkers kwaliteitsvoller omdat men kan steunen op mekaars talenten.

In het organogram komen alle focusdomeinen in beeld en kan je zien hoe het expertisenetwerk vorm krijgt. De structuur:

- maakt netwerking en deskundigheidsontwikkeling op specifieke terreinen mogelijk

- vertaalt beleidsaccenten structureel
- wordt ervaren als zinvol, werkbaar en ondersteunend
- zorgt voor een duidelijke overlegstructuur.

Het ENW steunt op samenwerkingsverbanden De commissie waardeert in dit verband

- de sterke samenwerking tussen de opleiding en PJK, ook al behoren de twee tot aparte ENW's
- de samenwerking met stagescholen waarbij het samen leren als een professionele leergemeenschap centraal staat. Het idee van samen opleiden wordt er concreet vorm gegeven.

Gedragenheid structuur

De structuur lijkt solide te zijn verankerd en werkt, ook naar het management. De structuur geeft houvast en iedereen kent zijn rol in de structuur.

### **Groeikansen visie en structuur**

De commissie ziet dat de opleiding dynamisch is en voortdurend bijleert. De commissie ziet nog groeikansen op volgende punten:

- Tijd nemen om het doorlopen proces te herijken. De visie is ondertussen al enkel jaren oud, mogelijk zijn er nieuwe groeikansen bij een herijken van de visie. Ook biedt de reflectie op de eerste cyclus van drie jaren van het programma nieuwe uitdagingen.
- De ENW component naar transdisciplinair werken krijgt vorm maar vergt veel naar investering van mensen. Bewaak de hoge werkdruk en blijf aandacht hebben voor een blijvend draagvlak van schwing en kwaliteitsvol werken.
- Er liggen nog kansen in het verder vormgeven en uitwerken van ENW in combinatie met onderzoek en innovatie en in de samenwerking met alle lerarenopleidingen binnen Arteveldehogeschool of ENW gezondheid en zorg (ergo, logo) of ENW Mens en samenleving (ortho).
- Je kan de visie ook aangrijpen om je nog beter te profileren in de maatschappij om het imago van kleuterleerkracht te updaten.

## 3 ONDERWIJS- EN LEERPROCES

### Sterk

De opleiding werkt vanuit een inhoudelijk sterke leeromgeving. De leeromgeving

- is een doelgerichte leeromgeving
- steunt op cocreatie
- heeft oog voor diversiteit
- werkt vanuit een waarderende benadering.

### 3.1 Leerresultaten

#### Sterk

Er is duidelijk werk gemaakt van een eigen OLR. De OLR's zijn gekend bij docenten en studenten. De commissie ziet dat:

- Het DLR-kader wordt vertaald naar eigen OLR's waarin AHS-leerresultaten worden geïntegreerd. Het is een duidelijk kader met eigen accenten.
- ECTS verwijzen duidelijk naar de OLR's.
- De OLR's zijn richtinggevend bij evaluaties. Ook evaluaties van bachelorproef en stages zijn gebaseerd op realiseren van OLR's.
- Het leerresultatenkader is een vertaling van de opleidingsvisie.

Iedereen heeft een alertheid om aanpassingen te doen als dat nodig is in functie van de actualiteit. Het werkveld bevestigt het concept "sterke leraar, krachtig kind" waarin een maatschappelijk engagement zit maar ook kritisch vermogen en innovatief denken.

#### Groeikansen

Het is belangrijk oog te blijven hebben om de terminologie rond leerresultaten en verwachtingen meer toegankelijk te maken en te vereenvoudigen.

De commissie steunt het idee van een portfolio met beelden om het OLR nog duidelijker te maken naar alle stakeholders .

### 3.2 Opleidingsprogramma's

#### 3.2.1 Leerdoelen en gedragsindicatoren

##### Sterk

De opleiding is overzichtelijk gestructureerd met twee inhoudelijke programmalijnen ( begeleiden van kinderen en samen school maken in de samenleving) en een integratielijn (professionaliseren). Doorheen de twee inhoudelijke programmalijnen worden er verbindingen gemaakt met het zorgcontinuüm. Dat geeft interne consistentie en zorgt voor een goede afstemming tussen opleidingsonderdelen.

In het programma is er duidelijk aandacht voor het persoonlijk leren dat door werkvormen wordt ondersteund: het levenslang leren, het samen leren, het groeien in veerkracht en

flexibiliteit, het empathisch vermogen, het verbindend communiceren,...De student wordt sterk getriiggerd om eigenaarschap op te nemen.

Sterk is ook de klemtoon op wereldburgerschap met o.a. CSL-stage en internationale componenten.

Het opleidingsprogramma bevat krachtige elementen als atelierdagen, trajectcoaching, SMART-trefdagen ('waardevol en informatief' gaf het werkveld aan).

Doorheen het programma worden theorie en praktijk met elkaar verbonden met ook de reflectie op deze verbinding aan de kant van docenten en studenten.

Inhoudelijk is het opleidingsprogramma up-to-date en vernieuwend met de onderzoekende leraar en de sociaal maatschappelijke rol van de leraar! In het programma is er aandacht voor de onderwijsactualiteit.

Studenten hebben heel veel individuele begeleidingsmogelijkheden of in kleinere groepen. Er zijn mooie voorbeelden van onder andere taalcoaching en expressiebegeleiding.

De opleiding slaagt erin om operationele invulling te geven aan het netwerk-idee in samenwerking met partners. Ze doet dit in functie van verbreding en verdieping van de opleiding.

De commissie waardeert de keuzemogelijkheid tussen het vak 'Rooms-Katholieke godsdienst' en het vak 'levensbeschouwelijke grondhouding'.

### **Groeikansen**

Studenten benoemen werkdruk omwille van onduidelijke instructies, gebrek aan afspraken over voorbereidingstijd of naverwerking, combinatie met Erasmus of wisselende benadering van begeleiding. Er is wel openheid om dit te bespreken en de opleiding toont flexibiliteit om hiermee om te gaan.

Er kunnen nog meer kansen benut worden om het eigenaarschap over het leerproces aan de studenten te geven. Het gaat dan vooral om het zichtbaarder maken van de plaats van zelfsturing in het programma.

Er liggen nog heel wat opportuniteiten om studenten kansen aan te bieden om te excelleren. Dat kan gaan over de exploratie van uitzonderlijke praktijken, over raadplegen van verdiepende bronnen en onderzoeksmateriaal of keuzevakken (bv. Zorg). Er is ook al heel veel cursusmateriaal in deze opleiding beschikbaar en daar kan mogelijk ook anders mee omgegaan worden om het excelleren een duidelijke plaats te geven (bv projectwerk opzetten, Living Lab.) Het betekent wel duidelijke keuzes maken want het programma zit nu al propvol.

Ook in het kader van diversiteit en talenten is het de moeite om te onderzoeken of er ruimte is voor (een) keuzevak(ken).

Geef de samenwerking tussen kleuterleerkracht en kinderbegeleider (interprofessioneel samenwerken) een structurele plaats in de opleiding.

Zoek naar meer kansen om studenten overheen opleidingen (en ENW's) meer te laten samenwerken.

### **3.2.2 Stage/praktijk/werkplekleren**

## **Sterk**

### Smart

De samenwerking met stagescholen ("Smart") is veelbelovend. Omwille van de veelvuldige contacten en de intentie om er een echte samenwerking van te maken kan een professionele leergemeenschap (tussen docenten en studenten AHS en leerkrachten stageschool) groeien. Dat is een sterk en duurzaam concept waarvoor de commissie erg veel waardering heeft. Ook het werkveld is erg lovend en ervaart de samenwerking als een meerwaarde. Het concept heeft een groot potentieel om als opleiding kennis te delen met het werkveld en alumni, maar ook om veel te leren van en samen met het werkveld.

### Stage

Sterk dat er wekelijkse stage is in het eerste jaar van de opleiding.

Sterk ook dat de verwevenheid tussen theorie en praktijk in de stages aan bod komt vanuit de organisatie van de stage en de bijhorende opdrachten.

Studenten kunnen geleidelijk de praktijk verkennen en groeien doorheen de drie jaren in hun professioneel handelen. De stage start met écht leren kijken naar kinderen; nadien gaat de aandacht naar didactische vertalingen in functie van verhoogde zorg of handelingsplannen. Van procesgericht naar doelgericht naar handelingsgericht.

Mooi dat er in de stage ook ruime aandacht is voor teamteaching zodat studenten het samenwerken binnen een school meer als een evidentie gaan beschouwen.

Vanuit de opleiding zijn er vaste stagebegeleiders die veel op de stageschool aanwezig zijn. De studenten waarderen deze begeleiding en ervaren ze als ondersteunend in hun ontwikkeling.

De driehoeksgesprekken maken verwachtingen duidelijk en ondersteunen de student in zijn groeiproces.

Er is uitvoerig aandacht voor hoe de stage objectief en transparant kan beoordeeld worden.

De commissie heeft ook veel waardering voor CSL-stage. Er is een waaier aan initiatieven (+50 organisaties) die ondersteuning krijgen. Ook sterk dat de opleiding hierin zo veel uren (60) in investeert (zeker in benchmark met het onderwijslandschap).

## **Groeikansen**

### Smart

Er liggen nog kansen om professionele leergemeenschappen verder uit te werken (opleiding + SMART-scholen) én opbrengsten te delen met niet-SMART-scholen.

De grote aantallen studenten binnen een SMART-school en de verplichting om elk jaar studenten op te nemen is voor sommige scholen een nadeel en een drempel; vooral voor kleine scholen is dit niet altijd haalbaar.

### Stage

De begeleiding en verwachtingen (soms ook beoordeling) van stagebegeleiders is niet helemaal gelijk voor alle studenten; sommige studenten hebben het daar moeilijk mee. Er is nood aan een betere afstemming tussen stagebegeleiders (onderling) en met SMART-scholen; bijvoorbeeld zelfde belang hechten aan stageboek; afstemmen/ stroomlijnen begeleidersaanpak; aantal uren op SMART-school; elkaars taal leren spreken met betrekking tot leerresultaten.



De stage opbouw wordt door sommige studenten (niet alle studenten die we spraken) kritisch benaderd. Ze geven aan dat ze al graag meer didactische houvast zouden krijgen in eerste jaar. In hun perceptie lijkt het tweede jaar te breken met de aanpak van het eerste jaar. Verken samen met de studenten of jullie concept “eerst goed leren kijken naar kinderen en dan pas de volgende stap zetten” wel helder is voor hen. Spreek over de motivatie van deze keuze ook in het tweede en derde jaar door dan nog te verwijzen hoe belangrijk het was om eerst naar het kind te kijken.

De waardevolle CSL-stage wordt vrij gelaten. Misschien kan de opleiding dit meer sturen vanuit maatschappelijke noden.

### **3.2.3 Bachelorproef/afstudeerproject**

#### **Sterk**

De opleiding investeert heel duidelijk in het kijken vanuit een onderzoekende houding. Deze leerlijn wordt stapsgewijs uitgebouwd en mondt uit in een bachelorproef in het derde jaar. Wanneer de student zijn praktijkgericht onderzoek moet uitwerken, is die er helemaal op voorbereid vanuit de voorgaande jaren.

De opdrachthouder onderzoek en onderzoekers zijn betrokken bij de bachelorproefbegeleiding.

Alumni geven duidelijk aan dat de onderzoekende houding en ingesteldheid zowel vanuit de theorie als de praktijk een belangrijke basis vormt voor de attitude van levenslang leren en zelfreflectie. Zij beschrijven voor zichzelf deze onderzoekende houding als één van de meest waardevolle verworvenheden voor hun professioneel handelen.

Er zijn duidelijke criteria beschreven voor een objectieve en transparante beoordeling.

#### **Groeikansen**

De prijs ‘beste bachelorproef’ lijkt niet helemaal in lijn te liggen met de huidige visie. In die zin zou er ook naar andere aspecten kunnen gekeken worden bijvoorbeeld door aandacht te geven aan talenten van studenten in het kader van diversiteit en een beleid op te zetten om de kansrijkheid voor “elke” student in de verf te zetten.

### **3.2.4 Internationalisering.**

#### **Sterk**

Internationalisering zit in het curriculum en heeft een eigen finaliteit. Internationalisering wordt gebruikt als een eyeopener om vanuit een brede blik te kijken naar kleuters. Het is ingebed in het curriculum. De leerlijn leraar in de maatschappij is een bewuste leerlijn waarbij ook de dialoog tussen docenten (van binnen) en buitenland) belangrijk is - peer to peer- om wereldburgerschap te bereiken.

De opleiding realiseert veel studentenmobiliteit maar behaalt ook goede cijfers voor haar “staff mobility”. Daardoor worden verschillende internationale perspectieven in de opleiding meegenomen.

De opleiding beschikt over een groot internationaal netwerk via oa Comenius Association en ISSA.

Ook veel waardering voor Global Awareness waarin studenten met inkomende Erasmus studenten kunnen samenwerken maar ook een week lang kleuteronderwijs in het buitenland verkennen.

### **3.2.5 Betrekken van interne en externe stakeholders**

#### **Sterk**

De opleiding werkt in een co-creatief proces samen met alle stakeholders aan de kwaliteit van haar opleiding:

- dat is in het Smart-concept heel duidelijk zichtbaar
- maar ook in de uitwerking van de CSL stage
- bij het betrekken van studenten, alumni en werkveld bij de curriculum vernieuwing
- bij het erkennen van de docenten vanuit een duidelijke overlegstructuur
- bij het ontwikkelen van een ENW waarbij het netwerk tot meer groei en expertise leidt

Er is een participatiecoach aangesteld voor het ondersteunen van de studentenparticipatie. Maar ook de trajectcoaches functioneren als eerste lijn aanspreekpunt bij het delen van bekommernissen van studenten over de opleiding.

## **3.3 Motiverende leeromgeving**

#### **Sterk**

De leeromgeving is overzichtelijk voor de studenten omdat alles wordt opgehangen aan drie grote heldere leerlijnen (begeleiden van kinderen; samschool maken in de samenleving; professionaliseren).

De studenten worden ondersteund om geleidelijk het leerproces zelf in handen te nemen via het concept van “leer-kracht” en de trajectcoaching.

De opleiding schenkt veel aandacht aan hoe inhouden worden aangebracht:

- Er is veel variatie in werkvormen
- Er wordt veel gewerkt met actieve werkvormen waarbij het doen en vertalen van theorie naar actie door studenten erg gewaardeerd worden
- Er is de juiste verbinding tussen theorie en praktijk en omgekeerd.
- De blended aanpak waarin vormen van flipped classroom worden gebruikt scheppen de mogelijkheid om meer aandacht te geven aan coaching en feedback.
- De opleiding schenkt veel aandacht aan het ondersteunen van het leerproces van de student.

Het olod “Leer-kracht en taal-kracht” waar de vaste leercoach door studenten als een meerwaarde wordt ervaren; zorgt voor verbinding, diepgang en persoonlijke ontwikkeling.

De cursussen zijn up-to-date.

Docenten hebben een sterk geloof in hun studenten en zijn zeer nabij.

#### **Groeikansen**

Studenten geven aan dat het programma zwaar is. Er is ondertussen al rekening mee gehouden. Maar de balans tussen contacturen, zelfstudie en zelfstandig aan opdrachten werken is een blijvend aandachtspunt.

De opleiding is nog zoekende naar de juiste balans in het geven van opdrachten. Het gaat dan over het inschatten welke en hoeveel opdrachten noodzakelijk zijn en verschil maken in het ontwikkelingstraject van studenten. Studenten geven alvast aan dat voor hen niet alles zo uitgebreid hoeft.

### 3.4 Toetsing

#### **Sterk**

De opleiding heeft een duidelijk toetsbeleid met afspraken om naar VKS 6 niveau toe te werken naar het einde van de opleiding. Dat is zichtbaar in de manier waarop de evaluatie en de toetsing vorm krijgt.

- Er is aandacht voor variatie in toetsing (traditionele toetsen, video-opnames aanbieden,...).
- Er wordt gewerkt met authentieke toetscontexten die ook met werkveld besproken worden.
- Examens zijn voldoende praktijkgericht.
- Betrokkenheid van het werkveld bij beoordelen. Ook samen beoordelen met duidelijkheid waar de eindverantwoordelijkheid ligt.
- Er is veel aandacht voor de transparantie rond verwachtingen naar studenten.
- Er wordt gewerkt met een duidelijke toetsmatrix (leerresultatenmatrix).
- Een toetscommissie houdt toezicht op het toetsbeleidsplan.
- Er zijn collegiale afspraken over toetsen. Docenten stemmen af met mekaar over hun toetsen.

De opleiding hanteert het principe van constructieve alignment waarbij de toetsing afgestemd is op werkvormen en manieren waarop inhouden en vaardigheden moeten verworven worden.

Er is groeiende aandacht voor formatieve evaluatie.

#### **Groeikansen**

Op zoek gaan om begeleiden en beoordelen nog meer te scheiden want het is lastig om objectief te blijven als student hard gewerkt heeft.

Meer differentiatie inbouwen in vorm en tijd(stip) waarop toets gemaakt moet worden.

### 3.5 Trajecten, varianten, excellentieprogramma's, postgraduat

#### **Sterk**

De commissie heeft veel waardering voor het SWITCH-traject.

- Het SWITCH -programma is sterk en goed uitgebouwd. De afgestudeerden blijken in de praktijk echte aanwinsten voor schoolteams door hun diverse beroeps- en levenservaringen. Ze hebben met andere woorden een complementair profiel in de praktijk.
- De SWITCH- studenten brachten een waarderend verhaal over hun opleiding. Ze appreciëren de sterke individuele begeleiding en het feit dat er rekening gehouden wordt met hun specifieke individuele context.

Er is aandacht om voor de verschillende trajecten dezelfde cesuur en norm te hanteren om te kunnen slagen; ook al is de begeleiding, de aanpak, de leeromgeving wat anders opgevat.

Het is sterk dat er in de EVC-procedure geïnvesteerd wordt en dat dit verder uitgewerkt wordt.

### **Groekansen**

SWITCH studenten zijn erg tevreden met hun opleiding maar geven wel aan dat het zwaar is in combinatie met het gezin.

Het SWITCH-traject kan nog verder uitgebouwd worden. Er is in die zin blijvende aandacht (en middelen) nodig voor zij-instromers.

De opleiding wil nieuwe doelgroepen aantrekken en is daar al bewust mee bezig. De commissie ondersteunt deze intenties en moedigt haar aan om dit concreet uit te werken.

## 4 ONDERZOEK EN DIENSTVERLENING

### **Sterk**

Onderzoek krijgt veel aandacht en is een sterke poot in de opleiding. Hier is in geïnvesteerd en het zit in het DNA van de opleiding. Ook alumni en werkveld praten erover als een sterkte (dat is niet evident).

Er is een leerlijn “onderzoekende houding” uitgebouwd vanaf eerste naar derde jaar. Het verruimt de blik van studenten.

Eigen onderzoek inspireert en stuurt innovaties in de opleiding, maar ook in het werkveld. De onderzoeksprojecten gebeuren in co-creatie en zijn tevens aanjager voor de onderzoekende houding van professionals. Het helpt om innovatie in het werkveld te bewerkstelligen. Het onderzoek leidt tot de ontwikkeling van concrete tools en ondersteuningsinstrumenten die vooral via SMART-scholen gedeeld worden met het werkveld.

### **Groeikansen**

De uitkomsten van het onderzoek kunnen breder verspreid worden (ook onder niet-SMART-scholen) en/of vertaald worden naar dienstverleningstrajecten en/of cursussen.

Het is duidelijk dat de opleiding stappen aan het zetten is in het naar buiten komen met de valorisatie van het onderzoek via brochures maar mogelijk liggen er nog kansen om dit nog meer in partnerschap (met andere AHS-opleidingen, andere organisaties zoals LOP, Stad Gent, CLB, PBD, ..) te doen.

## 5 BEGELEIDING OP MAAT

### 5.1 Instroom

#### **Sterk**

Er worden allerlei voorlichtingsactiviteiten opgezet. Er is daarbij een uitbreiding ingezet naar activiteiten in het secundair onderwijs.

Onder begeleiding van de trajectcoaches en de taalcoaches worden studenten via een onthaalbeleid ingeleid in het leven en studeren op een hogeschool.

De website en de digitale leeromgeving is zeer transparant en studentvriendelijk opgebouwd. Het is een mooi uithangbord voor de opleiding.

De commissie ondersteunt de intentie van de opleiding om in te zetten op een diverse instroom naar meertaligheid en etnisch-culturele achtergrond.

#### **Groeikansen**

De opleiding is bewust van de dalende instroom en het minder attractieve imago van kleuterleerkracht. Het is nu belangrijk dit verder op te pakken en samen met het werkveld uit te werken. De opleiding heeft hierbij de ambitie om een opiniemaker te worden om kleuterleerkrachten aan te trekken. Ze wil dit doen door in te zetten op verbinden en professionele ontwikkeling via professionele leergemeenschappen.

### 5.2 Doorstroom

#### **Sterk**

Er is veel aandacht voor de noden van studenten binnen deze opleiding. De begeleidingsstructuur is sterk uitgebouwd en vertrekt vanuit een brede eerstelijns-ondersteuning. En dat werkt! De trajectcoach vangt veel studenten op naar psychosociaal welbevinden en leren leren. Daarnaast is er nog een stevige ondersteuning voorzien op diverse terreinen o.a. muzische expressie en taal voor hen die het nodig hebben.

De taalcoaches werken vanuit een waarderende visie en omarmen de mogelijkheden van studenten als vertrekpunt. Dat geeft voor taalzwakkere studenten veel betere perspectieven om de opleiding tot een goed einde te brengen.

De OASE methodiek wordt gebruikt door heel wat docenten als supervisietechniek om oplossingsgericht te werken binnen trajectcoaching. Het gebruik van de techniek heeft twee voordelen: de waarderende benadering staat centraal en alle docenten hanteren een gelijkaardige (min of meer eenvormige) stijl van begeleiden.

Voor de studeerbaarheid van de opleiding kan men beschikken over een overzichtelijke en attractieve digitale leeromgeving.

#### **Groeikansen**

De commissie raadt de opleiding aan om de studielast voor studenten in kaart brengen om gericht acties te kunnen opzetten.

Er zijn veel types coaches en dat is voor een externen niet altijd duidelijk wie wanneer voor wat aanspreekbaar is. Misschien kan er wel versoberd worden in het aanbod? Of is het voor studenten wel allemaal even duidelijk?

Ondanks OASE of onderlinge afspraken benoemen studenten toch een wisselende benadering van begeleiding.

Met de ambitie om nieuwe doelgroepstudenten (een diverser publiek) aan te trekken is het belangrijk tijdig een strategie te ontwikkelen naar de begeleiding van deze diverse instroom in functie van het succesvol doorlopen van de opleiding.

### 5.3 **Uitstroom**

#### **Sterk**

De commissie heeft veel waardering voor de aandacht voor het olod “krachtige starter” (inclusief tools zoals ‘start-kracht’). Daardoor is een vlotte overstap naar het échte werk makkelijker te nemen. Het geeft ook de mogelijkheid om de alumni-werking steviger uit te bouwen in het licht van levenslang leren en dienstverlening.

#### **Groeikansen**

Het is belangrijk de eerste afgestudeerden van het nieuwe curriculum te monitoren om na te gaan of de verwachtingen worden ingelost: “klopt de verwachting ‘sterke leraar’?”

## 6 PERSONEEL

### 6.1 Personeelsbeleid

#### **Sterk**

Het personeelsbeleid vertrekt vanuit talenten en competenties van medewerkers en dat zie je al aan het organogram en opzet van het expertisenetwerk. De opdrachten zijn divers en hebben tot doel medewerkers de kans te geven te groeien in hun expertise. Het netwerk daarrond zorgt voor het uitwisselen, benutten en versterken van deze expertise.

Er wordt rekening gehouden met de draagkracht van het team en de curriculumvernieuwing verliep gefaseerd vanuit een duidelijke maar voldoende flexibele planning.

Docenten worden ondersteund in nieuwe opdrachten. De ondersteuningsdiensten zijn even zeer gericht op de ondersteuning van docenten als studenten bv rond digitaal leren.

### 6.2 Expertise en deskundigheid

#### **Sterk**

De commissie zag en sprak met een bevlogen en dynamisch docententeam. Docenten willen ‘samen’ aan de opleiding werken en handelen vanuit een gedeelde visie met een gedeelde verantwoordelijkheid.

Het samen opleiding maken vertaalt zich o.a. naar samenwerkingsverbanden zoals de samenwerking tussen de docenten wiskunde en wero die terecht als een good practice wordt gezien.

Er zit veel deskundigheid in het team. Docenten zijn ambitieus en willen up-to-date blijven. Het is een bekwaam team met aandacht voor groei en ontwikkeling, onderlinge steun en intervisie. Docenten nemen elkaar mee op sleeptouw.

Docenten tonen een grote betrokkenheid voor de opleiding en de opdrachten én naar studenten toe. Ze zijn heel bereikbaar. Studenten waarderen hun beschikbaarheid en deskundigheid.

De commissie zag ook een sterk managementteam en een sterk ondersteuningsteam.

Ondersteunende diensten leveren knap werk. Ondersteuning van docenten leidt hier tot meer kwaliteit. De digitale leeromgeving bijvoorbeeld is knap en overzichtelijke uitgewerkt.

#### **Groeikansen**

De “drive” binnen het team is besmettelijk maar kan ook risico’s in zich dragen. Het is belangrijk ook de werkdruk van docenten in beeld te brengen om te zien waar ze tegenaan lopen. Er ligt nu al behoorlijk veel in hun mandje.

Het is belangrijk regelmatig rust in te bouwen en successen te vieren. Je mag tijd nemen om te consolideren. Oogsten vraagt ook tijd.



## 6.3 Professionaliseringsbeleid

### Sterk

Het team was intens betrokken bij de curriculumimplementatie en voelde zich er klaar voor. Docenten weten hoe ze de visie kunnen realiseren, ze hebben het curriculum didactisch vertaald en ze zijn helemaal mee in het evaluatiebeleid.

Het expertisenetwerk zorgt voor een biotoop waarin expertise kan groeien en gedeeld worden. De focus op onderzoek, internationalisering en dienstverlening (via SMART- scholen) creëert een context waarbinnen het levenslang leren van docenten voortdurend geprikkeld en gestimuleerd wordt. Daarnaast zijn er ook talrijke professionaliseringsmogelijkheden zowel individueel als teamgericht.

Docenten geven ook aan veel te hebben aan de ondersteuningsdiensten. Ze zitten structureel ook dichtbij het team.

### Groeikansen

Vanuit de bezorgdheid rond de werkdruk voor docenten is het belangrijk tijd in te roosteren voor professionalisering binnen de opdrachtschrijving van docenten. In de drukte zou het wel eens kunnen dat docenten besparen op hun eigen professionaliseringstraject en dat zet op termijn de werking en ambities van de opleiding onder druk.

## 6.4 Mobiliteit van staf

### Sterk

Internationalisering is niet enkel voor studenten een structureel verankerd onderdeel van hun opleiding; ook voor docenten is internationalisering een belangrijk aspect van hun professionaliseringstraject. De docentenuitwisseling is knap georganiseerd en geeft de opleiding een extra dimensie.

Mooi ook dat er veel docenten een buitenlandse ervaring kunnen opdoen waardoor hun referentiekader verbreed wordt. Het gaat om een betekenisvolle uitwisseling van docenten met bijdrage in een internationale week in het buitenland.

De internationale week in Gent maakt het ook mogelijk met inkomende buitenlandse gastdocenten samen te werken.

## 7 KWALITEITSCULTUUR

### **Sterk**

Er heerst een sterke kwaliteitscultuur. De opleiding is voortdurend bezig met zichzelf te bevragen en bij te sturen. De cyclus van reflectie-actie zit in de structuur. Het is dus ingebouwd in de manier van werken!

De opleiding kiest voor een innovatief en toekomstgericht programma om zo bij te dragen aan de vernieuwing van kleuteronderwijs. Ze hanteert daarbij een duidelijk kader dat gedragen is door het personeel. Er is een sterke inspraak- en participatiecultuur (studenten, docenten, mentoren, scholen) met voldoende openheid om iedere mening een plaats te geven.

De participatiecultuur leidt tot reflectie, veranderingen en bijstellingen. Tussentijdse evaluaties van studenten worden grondig beluisterd en zorgen vaak al voor snelle aanpassingen.

### **Groeikansen**

Er liggen nog kansen voor de opleiding om de dienstverlening ten behoeve van vernieuwingen binnen het kleuteronderwijs verder uit te bouwen en op die manier het imago van kleuteronderwijs te beïnvloeden.

## 8 INFRASTRUCTUUR

### **Sterk**

De review gebeurde digitaal en er was geen bezoek mogelijk aan de nieuwe campus. Dat maakt dat bevindingen in verband met infrastructuur eerder beperkt zijn.

Wat onmiddellijk in positieve zin opviel, was de zeer degelijke digitale leeromgeving. De overzichtelijkheid, toegankelijkheid en studentvriendelijkheid vallen daarbij op.

De onderwijsmarkt die voor de reviewcommissie gebouwd werd, was impressionant. Het materiaal van de onderwijsmarkt is herbruikbaar voor studenten en reclame voor de opleiding.

Sterk is ook het feit dat de nieuwe campus een buurtgericht karakter heeft in lijn met maatschappelijke rol van de hogeschool en de netwerkgedachte.

## 9 BESLUIT

### 9.1 Sterke punten

De opleiding is volop in beweging, oogt fris en dynamisch, heeft ambitie en wil een constructieve bijdrage leveren aan sterk kleuteronderwijs. De opleiding maakt bewuste keuzes en wil zich maatschappelijk engageren. Ze wil dit doen samen met partners, in een netwerk waarbinnen expertise ontwikkelen en delen centraal staan. De manier waarop de opleiding zaken aanpakt, maakt haar krachtig en uniek.

Volgende sterktes lichten we nog even op zonder daarbij volledig te willen zijn:

- De **opleidingsvisie** is sterk uitgebouwd, gekend en doorleefd door studenten, docenten en voorgeleefd door het OMT. Ze krijgt nog meer kracht door de koppeling aan de Arteveldehogeschoolbrede mindshifts.
- Deze visie vormt de basis voor een sterke **organisatiestructuur** van het expertisenetwerk. Het creëert een draagvlak en een overlegstructuur om de ambities van de visie waar te maken.
- **Het OLR** is een sterke vertaling van het DLR en de AHS-leerresultaten met oog voor de actualiteit. De opleiding vertaalt dit OLR naar het opleidingsprogramma en de toetsing.
- **In het opleidingsprogramma** is er een sterke verbinding tussen theorie en praktijk, tussen denken en doen, tussen actie en reflectie. De opleiding is overzichtelijk gestructureerd met twee inhoudelijke programmalijnen (begeleiden van kinderen en samen school maken in de samenleving) en een integratielijn (professionaliseren).
- **Het aandeel stage** is in samenspraak met scholen sterk uitgewerkt. De stage bouwt op van procesgericht naar doelgericht naar handelingsgericht werken.
- **Het Smart-concept** is de vertaling van de samenwerking met scholen waarbij stagescholen en hogeschool als een professionele leergemeenschap samen aan de slag gaan. De veelvuldige aanwezigheid van een vaste AHS-stagebegeleider creëert op vele vlakken voordelen.
- De opleiding heeft duidelijk geïnvesteerd om studenten vanuit een **onderzoeksgerichte houding** te laten kijken. Dat zit ondertussen in het DNA van de opleiding. Doorheen de opleiding worden studenten geleidelijk ingeleid in de methodiek van het praktijkgericht onderzoek met een synthese daarvan in de bachelorproef. Ook het werkveld voelt dit als een duidelijke meerwaarde van de AHS-studenten.
- **Internationalisering** wordt gebruikt als een eyeopener om vanuit een brede blik te kijken naar kleuters. Het is ingebed in het curriculum. De leerlijn leraar in de maatschappij is een bewuste leerlijn om **wereldburgerschap** te bereiken.
- Er was ook voor corona voldoende oog voor een **blended leeromgeving**. Dit blended leren wordt volop ingezet om meer aandacht te kunnen geven aan feedback en coaching.
- Er is een **duidelijk toetsbeleid** met aandacht voor variatie van toetsen, authentieke contexten en collegiale consultatie bij opmaken van toetsen. Er wordt doorheen de opleiding geleidelijk naar VKS 6 niveau gewerkt. Dat zie je in de wijze waarop stage en bachelorproeven worden geëvalueerd, maar ook hoe vakken zoals muzische worden aangeboden.
- Het **switch traject** verdient een pluim. Er zijn veel switch studenten en deze studenten zijn erg tevreden over de aanpak en de organisatie van hun opleiding.

- Sterk is ook dat de opleiding -vanuit haar maatschappelijk engagement – studenten de mogelijkheid geeft om naast de Katholieke godsdienst **een ander spoor te volgen**.
- Er is een **sterke begeleidingsstructuur** opgezet voor studenten (en docenten). Het begint bij de trajectcoach als eerstelijnsondersteuner. Maar daarnaast vinden studenten ook de weg naar verdere gespecialiseerde begeleiding.
- De opleiding beschikt over **een bevlogen team** die samen de opleiding willen dragen. Docenten worden gewaardeerd door de studenten omwille van hun deskundigheid.
- **Ondersteunende diensten** leveren ook goed werk in het ondersteunen van docenten. De digitale leeromgeving bijvoorbeeld is knap en overzichtelijke uitgewerkt. Docenten ervaren de ondersteuning als een meerwaarde en help hen om meer kwaliteit te leveren.
- De manier waarop **docentenmobiliteit** wordt aangepakt zorgt voor een sterke bijdrage op het vlak van professionalisering van docenten.
- De opleiding is voortdurend bezig met zichzelf te bevragen en bij te sturen. De cyclus van actie-reflectie zit in de organisatiestructuur. Het **kwaliteitsdenken** is alom tegenwoordig en de kwaliteitscyclus wordt systematisch afgewerkt.

## 9.2 Aandachtspunten en groeikansen

Het kwaliteitsdenken zit in de opleiding ingebed en de reflectie op het eigen functioneren heeft al geleid tot een ruime opsomming van opportuniteiten en groeikansen in het zelfevaluatie rapport. We zetten hier nog een aantal groeikansen die de commissie ziet op een rijtje.

- Er liggen nog mogelijkheden om de visie te gebruiken om **de profilering** en de keuzes die de opleiding maakt beter uit te dragen naar de buitenwereld.
- De SMART-scholen voelen dat de samenwerking een meerwaarde is en dat het hen up-to-date houdt rond innovaties en veranderingen in het kleuteronderwijs. **Niet-smart-scholen** voelen zich dan een beetje uit de boot vallen en met name kleinere scholen die niet veel studenten kunnen opnemen (en daarom geen smart-school zijn) ervaren dit als een gemiste kans. Zoek ook andere manieren om de opgedane expertise te delen met niet-smart-scholen.
- De **begeleiding en verwachtingen voor stage** wordt door sommige studenten niet als evenwaardig ervaren als zij met elkaar gaan vergelijken. Het gaat dan niet alleen om de beoordeling maar ook om de verwachtingen, de accenten die gelegd worden of de hoeveelheid tijd die men moet spenderen aan activiteiten. Werk nog meer aan gelijkgestemde verwachtingen tussen begeleiders. Ook mentoren hebben nood aan duidelijkheid rond deze verwachtingen.
- De communicatie rond de **logische lijn van stage** kan beter. Het sterke verhaal van procesgericht naar doelgericht (krachtige leeromgeving) naar handelingsgericht ervaren studenten niet altijd zo. Ze geven aan dat er een breuk zit tussen jaar 1 en 2. Ze zien de logische lijn met andere woorden niet.
- De **blended leeromgeving** zorgt voor grote verschillen tussen studenten hoe ze ermee omgaan. De ene groep spendeert veel tijd aan voorbereidings- en naverwerkingsstaken; de andere groep heel wat minder. En blijkbaar kan dat zonder consequenties. Het is belangrijk ook hierrond duidelijkheid te scheppen. De

geactiveerde studenten ervaren alvast een stevige werkdruk met de blended aanpak.

- **Het eigenaarschap** dat bij de studenten ligt wordt als een speerpunt gezien, maar mag nog meer zichtbaar worden gemaakt in het curriculum.
- Met het gewaardeerde **switch- traject** kan nog meer gedaan worden naar profilering, naar bekendmaking, naar uitwerking of ter inspiratie. De aandacht voor zij-instromers moet alvast blijven en is een meerwaarde.
- Er is nog heel wat ruimte om **het excelleren van studenten** in de opleiding meer plaats te geven via keuzevakken of vormen van projectwerk.
- Het idee van expertisenetwerken geeft richting en mogelijkheden om studenten **nog meer opleidingsoverstijgend** te laten samen werken
- Het onderzoek en vooral de onderzoekende houding van de studenten heeft een centrale plaats in de opleiding. Maar onderzoek biedt ook veel kansen tot **dienstverlening**. De opleiding ziet dit zelf als een uitdaging en de commissie juicht dit toe. Het kan ook externe financiering genereren en op die manier minder wegen op de werkbelasting van docenten
- Er zijn duidelijk plannen rond **de instroom** naar een diverser doelpubliek. Dat is sterk maar vraagt de ontwikkeling van een strategie en plan van aanpak.
- Het team is zeer betrokken en gedreven maar dat houdt ook risico's in. Probeer de **werkdruk** correct in kaart te brengen en te werken aan een goed balans in de werkbelasting van docenten.

### 9.3 Pluimen

Naast de sterktes wil de commissie nog vier pluimen geven aan de opleiding omdat ze op dat vlak echt het verschil maken en zich onderscheiden van andere opleidingen. Het is ook duidelijk dat de opleiding hier veel tijd in heeft geïnvesteerd. Uit gesprekken met alle stakeholders en de beschikbare documenten, heeft de commissie kunnen vaststellen dat deze inspanningen positieve resultaten opleveren.

#### 1. **Taalbeleid** en alles wat er rond gebeurt.

De opleiding kiest voor een waarderende taalbenadering eerder dan voor een taaldominantie. Door deze benadering is meertaligheid een rijkdom waarbij de student in zijn competentie wordt aangesproken. Hierdoor voelen studenten zich gewaardeerd, staan ze meer open voor nieuwe inzichten en ervaren ze meer leergierigheid.

De commissie moedigt de opleiding aan om dit verder uit te dragen in de opleiding, in de hogeschool en naar buiten. Het is een mooi handelsmerk.

#### 2. **De onderzoekende houding.**

De opleiding heeft duidelijk geïnvesteerd om onderzoek via allerlei acties een plaats te geven in de opleiding. Het is ondertussen duidelijk dat studenten, alumni en werkveld ervaren dat AHS sterk opvallen omwille van hun onderzoekende houding. Met andere woorden onderzoek en de onderzoekende houding is in het DNA van de opleiding gekropen.

#### 3. **Samenwerking met partners en maatschappelijk engagement.**

Het SMART-concept geeft duidelijk aan hoe de opleiding wil samenwerken met zijn partners: gelijkwaardige partners die als professionals met elk hun eigen deskundigheid leren van en met mekaar.

De wil om op deze manier samen te werken met partners toont zich op vele terreinen ook in de samenwerking met PJK , VVOB, Comenius association, ...

De commissie heeft ook erg veel waardering voor het maatschappelijk engagement van de opleiding en de wil om een zeer relevante opleiding te zijn voor de maatschappij van morgen. Dat vraagt een duidelijke weerspiegeling van deze maatschappij in de profielen van de afgestudeerde kleuterleerkrachten.

#### **4. De ondersteuning voor studenten**

Crisistijden vertellen vaak hoe sterk een ondersteuningsstructuur is. De opleiding heeft zich in deze coronatijden getoond als een zorgzame opleiding voor elke student waarbij docenten en ondersteuners heel nabij waren maar ook het OMT beleidsmatig de juiste accenten en prioriteiten wist te leggen. Studenten voelden zich niet alleen gelaten, opgevolgd en ondersteund.

## 10 BIJLAGE

Korte beschrijving van het CV van de commissieleden

**Ludo Heylen** is directeur van CEGO vorming en Consult. Hij is als wetenschappelijke medewerker betrokken bij diverse onderwijsprojecten van Kuleuven. Hij geeft lezingen en schrijft teksten over pedagogisch leiderschap, activerende werkvormen, breed evalueren, differentiatie, talentontwikkeling, zelfsturing, welbevinden en betrokkenheid. Hij legt daarbij steeds de band met gelijke onderwijskansen. Hij is ook internationaal actief als onderwijsconsultant.

**Sandra Van der Mespel** is master in de pedagogische wetenschappen. Van 2000 tot 2006 werkte zij als beleidsmedewerker voor Kind en Gezin (vandaag Agentschap Opgroeien) waar zij instond voor beleidsvoorbereiding en implementatie in de sector van preventieve gezinsondersteuning en kinderopvang. Sinds 2006 werkt zij bij VBJK (Vernieuwing in de Basisvoorzieningen voor Jonge Kinderen). Als projectcoördinator en medewerker voerde zij tal van onderzoeks- en innovatieprojecten uit. Zij specialiseerde zich in professionalisering in kinderopvang en kleuteronderwijs, sociale steun en cohesie en samenwerking tussen professionals en organisaties voor het jonge kind. Sinds 2018 staat Sandra als directeur in voor de algemene coördinatie van VBJK.

**Tiny D'hollander** is kleuterleidster, pedagogisch adviseur en coach-teambegeleider. Na jarenlange ervaring in de kleuterklas werkte ze van 2009 tot 2019 voor de pedagogische begeleidingsdienst van het Katholiek Onderwijs. Aanvankelijk als nascholer kleuteronderwijs, daarna als pedagogisch adviseur basisonderwijs. Ze werkte intensief mee aan de implementatie van Zill en aan het uitwerken van het procesgericht volgen van jonge kinderen vanuit Zill. Momenteel werkt ze als directeur van natuurschool De Ritsheuvel in Belsele.

**Adelbrecht Haenebalcke** studeert in 1994 af als licentiaat politieke wetenschappen en start zijn loopbaan bij de provincie Oost-Vlaanderen in het departement Personeelszaken om er in 2005 ook personeelsdirecteur te worden. In 2009 maakt hij de overstap naar de Stad Gent in de job van directeur Organisatieontwikkeling waarbij hij de stad- en ocmw-diensten ondersteunt bij reorganisaties, organisatiebeheersing, administratieve vereenvoudiging en projectmanagement. Sinds juni 2016 is hij binnen de stad als departementshoofd verantwoordelijk voor het departement Onderwijs, Opvoeding en Jeugd. In die functie is hij sterk vertrouwd met zowel de regie- als actorrol in de domeinen onderwijs en kinderopvang. Vanuit deze functie is hij ook trekkende kracht voor de samenwerking met de hoger onderwijsinstellingen en alle onderwijsactoren binnen de stad. Ook binnen het jeugd(welzijns)werk en de natuur- en milieu-educatie is hij actief.



**Corrie Priems** is onderwijskundige. Ze heeft 40 jaar ervaring in het onderwijs en heeft na het behalen van haar acte Kleuterleidster en hoofdleidster ook de bevoegdheid leraar basisonderwijs behaald. Daarna heeft zij een opleiding in Pedagogiek gevolgd (Hogere Kaderopleiding Pedagogiek) en tenslotte haar doctoraal examen Onderwijskunde aan de Katholieke Universiteit van Nijmegen afgerond.

Momenteel is zij verbonden aan Fontys Hogeschool Kind en Educatie (FHKE, Eindhoven/ 's-Hertogenbosch) en werkt daar als projectleider Pabo Jonge Kind Specialist (nieuwe opleidingsvariant in Nederland, gericht op professionals die gaan werken met kinderen van 0 t/m 7 jaar). Hiervoor heeft zij jarenlang als opleidingsmanager en lid van het managementteam bij FHKE gewerkt voor de opleiding Pedagogisch Management Kind en Educatie (PMKE) en de opleiding Associate degree Pedagogisch Educatief Professional (Ad PEP). Beide opleidingen heeft zij mede-ontwikkeld. Daarvoor heeft zij gewerkt in de onderwijsadvieswereld, na een loopbaan (van bijna 20 jaar) in het kleuter- en basisonderwijs (als leerkracht en directeur).

**Rob Van Tilborgh** is student bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs Nederlands en Katholieke godsdienst aan de Arteveldehogeschool. Binnen de hogeschool is hij voorzitter van de studentenraad binnen de bacheloropleiding secundair onderwijs, en lid van het dagelijks bestuur van de Arteveldebrede studentenraad. Daarnaast is hij student-ondernemer bij zijn bedrijf Cetio en voorzitter van de vereniging Handelscentrum Geraardsbergen.

Procesbegeleider:

**Karen Van de Putte** is ergotherapeut, master in de medisch sociale wetenschappen - optie beheer en beleid. Na een tewerkstelling in de domeinen van fysieke revalidatie en ouderenzorg heeft zij van 2000-2005 gewerkt als hoofd-ergotherapeut in een woon- en zorgcentrum. Sinds 2004 werkt zij aan Arteveldehogeschool waar zij aanvankelijk als docent en onderzoeker binnen de opleiding ergotherapie aangesteld was. In 2010 werd zij opleidingscoördinator van de opleiding ergotherapie waar zij onder meer verantwoordelijk was voor het kwaliteitsbeleid, internationalisering, personeelsbeleid en onderzoek & dienstverlening. Momenteel werkt zij als opleidingshoofd van de opleiding ergotherapie verbonden aan het expertisenetwerk gezondheid en -zorg.