

GRADUAAT IN HET MAATSCHAPPELIJK WERK

UC Limburg

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

6 JUNI 2026



ADRIAAN OOSTERLOO (VOORZITTER) • FAUZIA EL HAJOUTI, JOZEFIE VAN LANDSCHOOT,
TIMUR BATUKAYEV (COMMISSIELEDEN) • GEERT VERCLYTE (SECRETARIS) •
SIMON BEENTJES (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoudsopgave

1	Abstract.....	4
2	Methodologie	5
2.1	Commissiesamenstelling.....	5
2.2	Methode van het onderzoek.....	5
3	Onderzoeksvoorstel.....	7
4	Holistisch oordeel.....	9
5	Rapportage van het onderzoek.....	12
5.1	Waar toe leidt de opleiding op?.....	12
5.2	Hoe wordt opgeleid?	13
5.3	Doelgroep, begeleiding en drop-out	15
5.4	Werkplekleren.....	17
5.5	Docenten.....	19
5.6	Evaluatie.....	21
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding	23
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten	24
	Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding	27
	Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	29

1 Abstract

Dit beoordelingsrapport betreft de opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie van het graduaat in het maatschappelijk werk aan UC Limburg. Op basis van het dossier, de eerste waardering en het locatiebezoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als positief en adviseert zij de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen. De opleiding leidt op tot niveau 5 en bereidt studenten voor op onmiddellijke inzetbaarheid in diverse welzijnscontexten, met een sterke focus op nabijheid, laagdrempelig werken en sociaal rechtvaardig handelen.

Het onderzoek richtte zich op zes thema's die samen de kern vormen van de opleidingskwaliteit: waartoe opleiden, hoe opleiden, doelgroep, begeleiding en drop-out, werkplekleren, docenten en evaluatie. Deze thema's werden integraal beoordeeld in samenhang met de visie, het curriculum, de organisatie en de kwaliteitszorg. De commissie waardeert de duidelijke onderwijsvisie, stevig verankerd in het Moving Minds-kader, en de herkenbare identiteit waarin nabijheid, professionaliteit en maatschappelijke betrokkenheid centraal staan. Het werkplekleren vormt een uitgesproken kracht, met een doordachte opbouw van laagdrempelige contexten naar complexere vormen van cliëntgericht, procesmatig en sociaal rechtvaardig handelen. Studenten ervaren nabijheid, zelfregie en sterke coaching door docenten, die actuele inzichten uit het werkveld binnenbrengen. De opleiding zet bewust in op inclusie, taalontwikkeling en digitalisering, en biedt een onderbouwde groeilijn naar het niveau van beginnend professional.

Tegelijkertijd bevindt de opleiding zich in een ontwikkelfase. Het curriculum is rijk en ambitieus, maar daardoor ook complex, wat kan leiden tot hoge werkdruk voor docenten en beperkte navolgbaarheid voor studenten. De opleiding erkent dit en zet gerichte stappen richting vereenvoudiging en een betere afstemming tussen leerresultaten, onderwijs en evaluatie. De commissie waardeert de sterke en gedragen visie van de opleiding, maar merkt op dat de vertaalslag van visie en ontwerpprincipes naar een vereenvoudigde, consistente en transparante onderwijspraktijk nog niet overal even zichtbaar is. Een duidelijke richting, bewuste keuzes en zichtbaar onderwijskundig leiderschap zijn nodig om deze ontwikkeling verder te versterken. Daarnaast vraagt de hoge drop-out blijvende aandacht, waarbij verdere verfijning van studeerbaarheid, begeleiding en de organisatie van het werkplekleren kan bijdragen aan het structureel verminderen van drop-out. Tot slot ziet de commissie kansen om de structurele cocreatie met het werkveld te versterken, zodat het curriculum haalbaar, toekomstgericht en werkveldrelevant blijft.

De commissie heeft vertrouwen in de ontwikkelingskracht van de opleiding.

2 Methodologie

2.1 Commissiesamenstelling

Conform het beoordelingskader 'opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie' stelde de NVAO een beoordelingscommissie van vier experten samen. Deze is als volgt samengesteld:

- Adriaan Oosterloo (voorzitter), strategisch relatiemanager Sociale Studies, Christelijke Hogeschool Ede, Nederland.
- Fauzia El Hajouti (commissielid), coördinator werkplekleren graduaat in het maatschappelijk werk, Karel de Grote Hogeschool.
- Jozefien Van Landschoot (commissielid), directeur De Kantel vzw.
- Timur Batukayev (student-commissielid), Student Odisee, studentenvertegenwoordiger en student graduaat maatschappelijk werk.

De commissie werd bijgestaan door Simon Beentjes (procescoördinator en beleidsmedewerker bij de NVAO) en Geert Vercluyte (extern secretaris).

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend en zijn voor hun opdracht getraind door de NVAO. Deze commissie omvat alle nodige deskundigheden voor deze beoordeling.

2.2 Methode van het onderzoek

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het "Beoordelingskader Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie" van juni 2020, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 27 november 2020.

Nadat de aanvraag ingediend door de instelling ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO bovenstaande commissie samengesteld. Deze commissie werd goedgekeurd door het dagelijks bestuur van de NVAO. De instelling tekende geen bezwaar aan tegen de commissie. De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan de dialoog heeft de commissie een onderzoeksvoorstel opgesteld. Elk commissielid heeft het aangeleverde materiaal geanalyseerd en, op basis hiervan, een eerste waardering vormgegeven. De commissie heeft deze vervolgens samengebracht, en tot één samenhangend onderzoeksvoorstel afgelijnd met prioritaire thema's en vragen.

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden heeft de commissie verder alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens de dialoog met de instelling en de opleiding voorbereid.

Aan de hand van NVAO's Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens de dialoog verder verdiept in de context van de opleiding en op basis daarvan een onderzoek gevoerd naar de gerealiseerde kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het rapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

3 Onderzoeksvoorstel

De opleiding graduaat in het maatschappelijk werk presenteert in het zelfevaluatie-rapport en de bijlagen een opleiding die is onderbouwd door **inspirerende kaders en visies**. De commissie waardeert de **praktijkgerichtheid** van de opleiding en de uitwerking van het **werkplekleren**. In het programma is een **logische opbouw** zichtbaar en de groei naar professional is helder onderbouwd. De docenten hebben voeling met het werkveld en zetten sterk in op **feedback en coaching** van studenten. Het **kwaliteitssysteem** maakt een solide indruk.

Tegelijkertijd stelt de commissie vast dat bepaalde elementen nadere toelichting behoeven. Het vervolgonderzoek focust daarom op de mate waarin de in de stukken beschreven visie **concreet wordt waargemaakt in de praktijk**. Om dit systematisch te onderzoeken, zijn de hoofdvragen samengebracht in **zes onderzoeksthema's**.

Het onderzoek start met de vraag **waartoe wordt opgeleid**. De commissie wil nagaan in welke mate de opleiding opleidt op het niveau van het **Vlaamse Kwalificatiekader (VKS 5)** en hoe zij zich duidelijk onderscheidt van opleidingen op **VKS-niveau 6**. Daarbij gaat aandacht naar de **breedte van het curriculum** en de manier waarop de opleiding anticipeert op **toekomstige ontwikkelingen** in het werkveld. De commissie onderzoekt hoe de inbreng van het werkveld in de leerresultaten is geborgd, hoe structureel deze input is en in welke mate de werkveldcommissie en andere vormen van samenwerking bijdragen aan **actuele, relevante en gedragen leerresultaten**.

Vervolgens richt de commissie zich op de vraag **hoe wordt opgeleid**. Zij onderzoekt de samenhang tussen de **domeinspecifieke en opleidingsspecifieke leerresultaten**, het onderwijs en de beoordelingen, en wil nagaan of de lijn visie - ontwerp - uitvoering duidelijk zichtbaar is in het opleidingsbouwwerk. Daarbij bekijkt zij of de gebruikte beoordelingsformulieren deze lijn ondersteunen. De commissie gaat na of de opleiding een **kwaliteitsvolle en samenhangende combinatie** aanbiedt van campusleren, praktijkleren en digitaal leren, en hoe deze leervormen elkaar versterken. Ook de mate waarin de opleiding aansluit op de **diversiteit van de studentenpopulatie** komt aan bod, met aandacht voor flexibiliteit, toegankelijkheid en de uitdaging tot **zelfregie en ondernemingszin**.

Daarnaast onderzoekt de commissie de **doelgroep, begeleiding en drop-out**. Zij richt zich op de oorzaken van de relatief hoge drop-out en op de maatregelen die de opleiding neemt om drop-out te voorkomen. De commissie wil inzicht krijgen in de **studeerbaarheid** van het programma voor verschillende doelgroepen en nagaan of zorgelijke signalen vanuit studenten tijdig worden opgemerkt en opgevolgd. Daarbij bekijkt zij hoe het **begeleidingscontinuüm** is vormgegeven en hoe de opleiding de effectiviteit van haar ondersteuningsinitiatieven monitort.

Een belangrijk onderdeel van het onderzoek betreft het **werkplekleren**, dat een kerncomponent vormt van de opleiding. De commissie onderzoekt hoe de kwaliteit van het werkplekleren wordt geborgd en welke afspraken bestaan rond voorbereiding, begeleiding en beoordeling. Zij wil inzicht krijgen in de frequentie en werkwijze van de **driehoeksgesprekken**, de rol van praktijkbegeleiders en mentoren, en de manier waarop **consistentie en betrouwbaarheid** in de beoordeling worden gegarandeerd.

Ook de **docenten** vormen een belangrijk onderzoeksthema. De commissie onderzoekt of de kwaliteit en expertise van het docententeam toereikend zijn voor de ambities van de opleiding. Zij bekijkt de verhouding tussen het aantal beschikbare docenturen en het aantal studenten en onderzoekt of deze verhouding werkbaar is. Daarnaast richt zij zich op de **draagkracht van docent-coaches** en de ervaren werkdruk. De commissie wil nagaan in welke mate docenten toekomen aan hun noodzakelijke professionalisering en hoe de opleiding **professionaliseringsinitiatieven structureel ondersteunt**.

Tot slot onderzoekt de commissie **de evaluatie en beoordeling** binnen de opleiding. Zij bekijkt de kwaliteit en het niveau van studentproducten, de kwaliteit van de gebruikte beoordelingsmethoden en de systematiek van evalueren. De commissie gaat na hoe het opleiding werkt aan **evenwichtige, transparante en betrouwbare evaluaties**, en hoe de het eindniveau wordt gewaarborgd. Daarbij vraagt zij expliciet naar voorbeelden van GIP-producten, feedbackpraktijken, ingevulde planningsdocumenten en beoordelingsformulieren.

4 Holistisch oordeel

De commissie komt op basis van het dossier, de synthese van de eerste waardering en het locatiebezoek tot een **positief oordeel** over de kwaliteit van het graduaat in het maatschappelijk werk aan UC Limburg. Zij adviseert de NVAO dan ook om een **positief accreditatiebesluit** te nemen. Met het oog op verdere ontwikkeling formuleert de commissie drie aanbevelingen; deze doen geen afbreuk aan het positieve oordeel.

De commissie waardeert dat de opleiding een **duidelijke onderwijsvisie** hanteert, stevig verankerd in het Moving Minds-kader. Deze visie wordt zichtbaar vertaald naar een herkenbare identiteit waarin nabijheid, professionaliteit en maatschappelijke betrokkenheid centraal staan. De opleiding beschikt over overzichtelijke digitale informatie en ECTS-fiches, aangevuld met de opleidingsstructuur op de website van UCLL. Samen vormen zij de officiële bron voor informatie over inhoud, leerdoelen, werkvormen en evaluatie, en bieden zij studenten en werkveldpartners een **helder en toegankelijk overzicht van het curriculum**.

Het **werkplekleren** vormt een uitgesproken kracht van de opleiding. De commissie ziet een logische en progressieve leerlijn van de eerste tot de laatste fase, waarin studenten groeien van observerende en ondersteunende taken naar complexere vormen van cliëntgericht, procesmatig en sociaal rechtvaardig handelen. De koppeling tussen werkplekleren, competenties en het beroepsprofiel van de gegradueerde in het maatschappelijk werk is stevig uitgewerkt. De opleiding voorziet structurele contactmomenten, driehoeksgesprekken, een onderbouwde competentielijst en een woordrapport dat de ontwikkeling van studenten zichtbaar maakt. Studenten ervaren nabijheid, zelfregie en een sterke coachende rol van docenten, die in kleine groepen werken en zowel procesmatig als inhoudelijk begeleiden. De commissie waardeert dat praktijkvragen uit het werkveld geïntegreerd worden en dat de leerlijn een duidelijke opbouw volgt van **verkennen, verdiepen, verbreden en integreren**.

Daarnaast ziet de commissie dat de opleiding bewust inzet op **inclusie, taalontwikkeling en digitalisering**. De opleiding ontwikkelt visies op inclusief onderwijs, taalbeleid en het gebruik van generatieve artificiële intelligentie, en deze zijn zichtbaar in de onderwijspraktijk. Studenten met diverse achtergronden voelen zich welkom en ondersteund. De opleiding biedt een onderbouwde groeilijn waarin studenten stapsgewijs evolueren naar het niveau van beginnend professional. Docenten behouden voeling met het werkveld en brengen actuele inzichten binnen. De opleiding werkt structureel samen binnen de **cluster Welzijn** en zoekt verbinding met relevante partners buiten de cluster, onder meer via de Social Tech Hub. Het werkveld bevestigt dat afgestudeerden vlot instromen, hands-on werken en multi-inzetbaar zijn.

De commissie stelt ook vast dat de opleiding zich in een **ontwikkelfase** bevindt. Het curriculum is rijk en ambitieus. Dit maakt het ook complex, wat kan leiden tot hoge werkdruk voor docenten en beperkte navolgbaarheid voor studenten. De opleiding erkent dit en zet stappen richting vereenvoudiging en betere afstemming tussen leerresultaten, onderwijs en evaluatie.

De commissie waardeert dat de opleiding beschikt over een sterke en gedragen visie, maar merkt op dat de vertaalslag van visie, modellen en ontwerpprincipes naar een vereenvoudigde, consistente en transparante onderwijspraktijk nog niet overal even

zichtbaar is. De uitdaging ligt minder in het ontwikkelen van bijkomende concepten en eerder in het consolideren, concretiseren en operationaliseren van bestaande keuzes. Door deze keuzes verder te verduidelijken en te verankeren, kan de opleiding de ingezette vereenvoudiging versterken en de samenhang in het curriculum vergroten.

In dit licht benadrukt de commissie het belang van sterk **onderwijskundig leiderschap** om deze vereenvoudiging en herstructurering verder te realiseren. De commissie ziet kansen om toe te werken naar een eenvoudiger opleidingsarchitectuur, zodat de beoordeling van leerresultaten meer focus, eenvoud en transparantie krijgt. De afstemming tussen leerresultaten en toetsvormen is daarbij een aandachtspunt. De commissie ziet wel dat de brede en betrokken **evaluatiepraktijk**, met veel aandacht voor feedback en groei, een mooi vertrekpunt biedt voor de verdere ontwikkeling.

De commissie ziet dat de opleiding een **diverse studentenpopulatie** aantrekt en dat de begeleiding daarop wordt afgestemd. De opleiding investeert in nabijheid, trajectbegeleiding, taal- en studiecoaching en flexibele leerpaden. De commissie waardeert de inspanningen van de opleiding waarbij blijvende afstemming over curriculumopbouw, studeerbaarheid en de draagkracht van de doelgroep kunnen helpen om de drop-out structureel te verminderen. De opleiding kan haar nabijheid tot de student inzetten om proactief te handelen door signalen vroegtijdig op te vangen en waar mogelijk problemen te voorkomen.

De samenwerking met het **werkveld** vormt een belangrijke pijler. Er zijn veel informele contacten en het werkveld waardeert de afgestudeerden. De commissie ziet mogelijkheden om de structurele inbreng van het werkveld in curriculumontwikkeling, kwaliteitszorg en evaluatie te versterken. De opleiding erkent dit en werkt aan een meer systematische werkveldcommissie en aan cocreatie in het vormgeven van werkplekieren. De commissie ziet hierin een hefboom en stelt dat een duurzaam partnerschap helpt om het curriculum haalbaar, toekomstgericht en werkveldrelevant te houden.

De commissie concludeert dat de opleiding beschikt over een **sterke basis**: een duidelijke visie, een krachtige praktijklijn, een betrokken team, een groeiende kwaliteitscultuur en een in haar beleidsplan uitgesproken ambitie om te evolueren naar een toekomstgericht en haalbaar opleidingsbouwwerk. De commissie merkt daarbij op dat een duidelijke richting, bewuste keuzes en zichtbaar onderwijskundig leiderschap de verdere ontwikkeling van de opleiding kunnen versterken.

De commissie heeft vertrouwen in de capaciteiten van de opleiding om vorm te geven aan de toekomstvisie. Dat vertrouwen vloeit voort uit de manier waarop de opleiding haar kwaliteitszorg vormgeeft, met een PDCA-cyclus die aantoonbaar werkt en een docententeam dat sterk, betrokken en ontwikkelingsgericht is. De commissie ziet dat de opleiding in staat is om kritisch te reflecteren, verbeteracties te initiëren en deze systematisch te borgen. Deze vaststellingen geven de commissie het vertrouwen dat de opleiding de volgende stappen in haar ontwikkeling op een doordachte en duurzame manier zal realiseren.

De commissie beveelt daarbij aan om:

1. een verdere vereenvoudiging in curriculumopbouw, toetsing en leerlijnen door te voeren, zodat het geheel voor studenten en docenten overzichtelijker, haalbaarder en sterker afgestemd wordt;
2. duidelijk te bepalen welke richting de opleiding uit wil gaan en een gestructureerd plan uit te werken dat deze ontwikkeling ondersteunt en richting geeft aan toekomstige keuzes;
3. de opleiding verder uit te bouwen in nauwe en duurzame cocreatie met het werkveld.

5 Rapportage van het onderzoek

Het onderzoek van de commissie richt zich op de zes thema's uit het onderzoeksvoorstel. In de volgende delen wordt weergegeven hoe de commissie deze thema's onderzoekt en welke inzichten zij daarbij verwerft.

5.1 Waartoe leidt de opleiding op?

De commissie leest in het zelfevaluatie-rapport dat de opleiding het **beroepsprofiel van de gegradueerde in het maatschappelijk werk** hanteert als richtinggevend kompas voor het leertraject en het beoogde eindniveau. Dit profiel omschrijft de maatschappelijk werker als een **brugfiguur tussen cliënt, omgeving en samenleving**, met een focus op **laagdrempelig werken** en het **versterken van individuen en groepen**. Samen met de **domeinspecifieke leerresultaten** vormt dit beroepsprofiel het fundament waarop de opleiding haar curriculum baseert.

De opleiding licht toe dat zij bij de curriculumontwikkeling vertrokken is vanuit het **werkplekleren**. De centrale vraag was welke bouwstenen nodig zijn om de leerresultaten en het werkplekleren daadwerkelijk te realiseren: hoe kunnen opleidingsonderdelen het behalen van de leerresultaten ondersteunen, en welke opbouw is noodzakelijk om het eindniveau in de praktijk te bereiken? Vanuit deze redenering werd het volledige curriculum opgebouwd, waarbij alle opleidingsonderdelen bijdragen aan het realiseren van het eindniveau.

Bij de inkanteling in 2019 maakte de opleiding een grondige oefening waarbij de domeinspecifieke leerresultaten werden vertaald naar opleidingsspecifieke **leerresultaten**. Aan deze leerresultaten koppelde de opleiding leerdoelen, werkvormen en evaluatievormen. De commissie stelt vast dat deze opleidingsspecifieke leerresultaten in het zelfevaluatie-rapport nauwelijks zichtbaar zijn. Op vraag van de commissie licht de opleiding toe dat zij er bewust voor heeft gekozen deze opleidingsspecifieke leerresultaten niet langer te gebruiken, omdat deze in de praktijk leidden tot versnippering en geen meerwaarde boden voor een coherente curriculumopbouw. De opleiding geeft aan dat zij intussen opnieuw werkt met de domeinspecifieke leerresultaten als leidend kader in de verdere ontwikkeling van het curriculum. Zij werkt aan een herziening waarbij rubrics en geïntegreerde opdrachten een centrale rol krijgen. Daarmee beoogt de opleiding de samenhang tussen beroepsprofiel, leerresultaten en toetsing voor studenten en docenten duidelijker en transparanter te maken.

De opleiding gebruikt het ZelCom-model om **de eigenheid van niveau 5** concreet te maken. Dit model hanteert zelfstandigheid en complexiteit als twee leidende dimensies. Binnen het graduaat positioneert de opleiding studenten bewust in de lagere niveaus van het model, waar taken sterk gestructureerd zijn en de mate van zelfstandigheid beperkt blijft. De opleiding start met basisbegrippen en duidelijk afgebakende opdrachten, en bouwt vervolgens stapsgewijs op naar meer complexiteit. Daarbij ligt de nadruk op oplossingsgericht handelen binnen een herkenbare beroepscontext, het gericht raadplegen van deskundigen, en het leren verbreden van de eigen blik zonder dat van studenten al een volwaardige onderzoeksattitude wordt verwacht.

De commissie ziet dat de opleiding deze groei zorgvuldig begeleidt. In elk opleidingsonderdeel wordt expliciet aandacht besteed aan het ontwikkelen van een

kritische en reflectieve houding, passend bij niveau 5: studenten leren hun eigen handelen bevragen, feedback verwerken en verantwoordelijkheid opnemen binnen duidelijke kaders. De geïntegreerde opdrachten (GIP) spelen hierin een belangrijke rol. Zij bieden studenten de kans om geleidelijk meer autonomie te verwerven, terwijl de complexiteit van de taken beheersbaar blijft en nauw aansluit bij de beroepspraktijk.

Tijdens het gesprek licht de opleiding toe hoe dit zich verhoudt tot niveau 6. In de bacheloropleiding wordt sneller naar hogere niveaus van ZelCom toegewerkt: studenten nemen er eerder zelfstandig beslissingen, hanteren complexere vraagstukken en ontwikkelen een uitgesproken onderzoeksvaardigheid. Waar graduaatsstudenten vooral oplossingsgericht leren handelen binnen afgebakende situaties, wordt in de bacheloropleiding verwacht dat studenten onderzoeksmatig werken, theoretische kaders integreren en bredere analyses maken. Overleg tussen graduaat en bachelor zorgt ervoor dat de verwachtingen op beide niveaus helder blijven afgelijnd.

De opleiding is in gesprek met werkveldpartners over de **positie van de gegradueerde**. Het werkveld is nog zoekende naar een duidelijke afbakening tussen niveau 5 en niveau 6, vooral rond diagnostiek en sociaal onderzoek. Tegelijk ziet de opleiding dat sommige diensten wél al een heldere taakafbakening hanteren. De opleiding wil deze verschillen verder onderzoeken en samen met het werkveld bepalen welke rol de gegradueerde kan opnemen in diverse sectoren.

De opleiding erkent dat de structurele inbreng van het werkveld nog versterkt kan worden. Zij werkt aan een **meer systematische werkveldcommissie** en plant thematische mentordagen, studiedagen en initiatieven binnen de **Social Tech Hub**. Werkveldpartners tonen zich bereid om nog actiever mee te denken en lessen of sessies op de werkplek te laten doorgaan. Werkveldpartners bevestigen dat gegradueerden **snel inzetbaar, hands-on en multi-inzetbaar** zijn. Zij benadrukken dat eventuele problemen eerder te maken hebben met een mismatch tussen student en werkplek dan met het niveau van de opleiding.

5.2 Hoe wordt opgeleid?

De commissie leest in het zelfevaluatie-rapport dat de opleiding haar onderwijsvisie vertaalt naar een curriculum dat sterk inzet op **praktijkgericht leren**. De opleiding werkt met **twee leerlijnen werkplekleren**: werkplekleren in de realistische arbeidssituatie en werkplekleren in de reële arbeidssituatie. Daarnaast bouwt zij haar curriculum op rond vijf leerlijnen die aansluiten bij de krachtlijnen van Sterk Sociaal Werk: sociaal rechtvaardig werken, laagdrempelig en nabij werken, generalistisch werken, verbindend werken en generieke competenties. In alle leerlijnen zit een groeilijn waarin zelfstandigheid en complexiteit stapsgewijs toenemen. Het curriculum is opgebouwd in vier clusters of semesters. In elke cluster komen de zeven leerlijnen terug.

De opleiding geeft aan dat het **grote aantal opleidingsonderdelen** van drie studiepunten kritisch geëvalueerd zal worden in het kader van het beleidsplan 2026–2030, waarin zij inzet op curricula die beter aansluiten bij praktijk en student en waarin zij een flexibel aanbod voor zij-instromers wil ontwikkelen.

Tijdens het locatiebezoek hoort de commissie doorheen alle gesprekken dat praktijkgericht leren het fundament van de opleiding vormt. De opleiding creëert een rijke leeromgeving waarin studenten leren via casussen, reële praktijkopdrachten, simulatieonderwijs,

gastlessen, praktijklessen op de werkplek en hybride werkvormen. Werkveldpartners bevestigen dat zij deze aanpak waarderen en dat zij het belangrijk vinden dat studenten ook op de werkplek zelf les krijgen. De opleiding ziet cocreatie met het werkveld als een noodzakelijke voorwaarde voor kwaliteitsvol praktijkgericht leren. De commissie stelt samen met de opleiding vast dat dit partnerschap nog verder kan worden uitgebouwd. De opleiding erkent dat de huidige werkveldcommissie nog sterker en breder kan worden samengesteld en dat een kritische, diverse adviesraad de opleiding in staat stelt om het werkplekleren en het curriculum duurzaam te versterken.

De opbouw van de **leerlijn rond geïntegreerde opdrachten** illustreert hoe de opleiding haar visie en het ZelCom-model concreet toepast. Studenten starten met sterk gestructureerde opdrachten en duidelijke sjablonen. In latere fasen krijgen zij meer ruimte om eigen keuzes te maken, en in de laatste fase werken zij bijna volledig zelfstandig. Deze opbouw weerspiegelt volgens de commissie hoe de opleiding het ZelCom-model inzet om de groei naar niveau 5 te realiseren: de complexiteit en zelfstandigheid nemen stapsgewijs toe, en studenten worden begeleid in het maken van onderbouwde keuzes binnen herkenbare beroepssituaties. De geïntegreerde opdrachten vormen daarmee een kerninstrument om het eindniveau van de gegradueerde zichtbaar te maken.

Ook in het **werkplekleren** hanteert de opleiding een graduele opbouw. In de eerste fase kiest zij bewust voor laagdrempelige contexten. In latere fasen verwacht de opleiding meer verantwoordelijkheid, complexere taken en een grotere mate van zelfstandigheid. Deze dimensionering sluit rechtstreeks aan bij de principes van het ZelCom-model en is volgens de commissie essentieel om de positionering van niveau 5 duidelijk te houden.

Centraal in de leeromgeving staat de **coaching en begeleiding** van studenten. Studenten bevestigen dat zij de nabijheid, aanspreekbaarheid en betrokkenheid van docenten sterk waarderen. Zij ervaren dat docenten hen kennen, opvolgen en ondersteunen wanneer het nodig is. Studenten geven aan dat zij houvast vinden in de ECTS-fiches, de duidelijke structuur van Toledo en het planningsdocument waarin doelen, verwachtingen, deadlines en evaluatiecriteria helder zijn uitgewerkt. Zij benoemen dat deze uniformiteit rust en overzicht biedt. Tegelijk geven studenten aan dat vooral semester 3 zwaar aanvoelt door het grote aantal groepswerken en de wisselende samenstellingen. De opleiding capteert deze feedback en onderzoekt hoe zij de werkdruk in deze cluster kan verbeteren.

De commissie verneemt in het gesprek met de opleidingsverantwoordelijken dat de opleiding werkt vanuit de ontwerpprincipes van **Moving Minds**, waarin **hybride leren** een belangrijke plaats inneemt. Alle docenten volgden professionalisering rond hybride didactiek en ontwikkelen voor hun vak een eigen, doordachte mix van online, praktijkgerichte en theoretische componenten. De opleiding toont voorbeelden van hoe theorie wordt verbonden met casussen, hoe studenten in cluster 4 eigen projecten ontwikkelen en hoe ervaringsleren systematisch wordt ingebed. Docenten geven aan dat zij feedback structureel inzetten als leerinstrument. In de GIP-leerlijn krijgen studenten meerdere individuele feedbackmomenten die expliciet gekoppeld zijn aan de domeinspecifieke leerresultaten. In het opleidingsonderdeel leren van ervaringen krijgen studenten halverwege een formeel feedbackmoment waarin zij concrete groeipunten en sterktes meekrijgen.

Tijdens de rondleiding krijgt de commissie inzicht in de **fysieke leeromgeving**. De opleiding beschikt over de nieuwe Social Tech Hub met een podcaststudio, VR-brillen en andere digitale tools. Daarnaast bezoekt de commissie ruimtes met boxen, werkhoeken en een goed uitgerust leercentrum. De opleiding toont dat zij inzet op digitalisering en dat zij in de beleidsperiode 2026–2030 de digitale geletterdheid van studenten verder wil versterken. De commissie ziet dat de opleiding ook aandacht heeft voor internationalisering. Studenten kunnen deelnemen aan buitenlandse stages, congressen of studieweken. De opleiding houdt rekening met financiële drempels en biedt beperkte ondersteuning aan studenten met een studiebeurs. De opleiding wijst erop dat een internationale stage meestal leidt tot studieduurverlenging.

De commissie krijgt een demonstratie van **Toledo** en ziet dat de digitale leeromgeving uniform en overzichtelijk is opgebouwd. Elk vak start met algemene informatie, een studiewijzer, een planningsdocument en cursusmateriaal. Studenten vinden hier ook rubrics, uploadzones, mededelingen en discussiefora. Studenten bevestigen dat Toledo duidelijk en gestructureerd is en dat zij hierdoor goed begrijpen wat er van hen verwacht wordt.

In de gesprekken met docenten hoort de commissie dat zij sterk inzetten op **feedback, coaching en het stimuleren van zelfregie**. De opleiding bouwt sturing af naarmate studenten groeien in zelfstandigheid. De commissie merkt dat docenten zich professioneel engageren en dat zij de visie van de opleiding vertalen naar hun onderwijspraktijk. In het gesprek met het werkveld hoort de commissie dat werkplekken de praktijkgerichtheid van de opleiding waarderen. Werkveldpartners geven aan dat afgestudeerden snel inzetbaar zijn, hands-on werken en multi-inzetbaar zijn in diverse contexten. Zij benadrukken dat de opleiding studenten voorbereidt op de realiteit van het werkveld en dat zij de samenwerking met de opleiding verder willen versterken, onder meer via cocreatie in het werkplekleren.

5.3 Doelgroep, begeleiding en drop-out

De commissie leest in het zelfevaluatie-rapport dat de studentenpopulatie sinds de inkanteling in de hogeschool in 2019 aanzienlijk is veranderd. Waar de opleiding vroeger vooral heroriënteerders en zij-instromers aantrok, bestaat de instroom vandaag in toenemende mate uit **jongere studenten**, vaak zonder werkervaring in de welzijnssector. De opleiding benoemt deze verjonging sinds 2022 als een structurele evolutie die vraagt om een kritische herziening van het onderwijsconcept. Zij benadrukt dat **nabijheid, snelle herkansingen en hernemingen** en het **werken met vaste groepen** belangrijke bouwstenen vormen voor een onderwijsconcept passend bij dit nieuwe studentenprofiel.

In de gesprekken met het werkveld hoort de commissie dat deze verschuiving duidelijk voelbaar is. Werkveldpartners ontvangen minder zij-instromers en meer jongere studenten. Zij zien hierin zowel kansen als uitdagingen: jongere studenten brengen een frisse blik en een brede kijk op het werkveld mee, maar vallen sneller uit wanneer de opleiding niet aansluit bij hun verwachtingen. Een alumnus illustreert dit door te vertellen dat van de negentien starters in zijn klas uiteindelijk slechts zeven of acht studenten overbleven. Werkveldpartners benadrukken dat de **vroege en doorlopende fasen van werkplekleren** een belangrijke rol spelen in het oriënteren van studenten. Deze aanpak confronteert studenten al vroeg met de realiteit van het beroep en helpt hen te ontdekken of de sector

bij hen past. Partners geven aan dat studenten die bewust voor het graduaat kiezen doorgaans sterker gemotiveerd blijven.

De commissie vraagt hoe de opleiding met deze wijzigende instroom omgaat en verneemt dat de opleiding sterk inzet op een **warm en zorgvuldig onthaal**. De eerste honderd dagen vormen een speerpunt in het beleidsplan 2026–2030. De opleiding werkt met klastitularissen en hanteert nabijheid als pedagogisch principe. Docenten zijn zichtbaar aanwezig, aanspreekbaar en laagdrempelig beschikbaar voor vragen, zorgen en praktische problemen. Studenten bevestigen dit beeld en waarderen de warme betrokkenheid, coaching en persoonlijke aandacht van docenten en medewerkers.

De commissie hoort dat de opleiding haar didactische aanpak verder heeft afgestemd op de noden van een jonger en diverser studentenpubliek. De lessen blijven praktijkgericht, maar docenten bouwen meer ondersteuning in tijdens het lesgeven. Zij besteden expliciet aandacht aan **studievaardigheden** zoals leren leren, plannen en samenvatten. Voor pionierstudenten – ongeveer 40% van de instroom – voorziet de opleiding een **kickstarttraject** waarin informatie gedoseerd wordt aangeboden. Studenten in een kwetsbare socio-economische situatie worden tijdig doorverwezen naar de sociale dienst. Voor studenten met ondersteuningsnoden of een psychische kwetsbaarheid biedt de opleiding trajectspreiding, extra begeleiding rond studievaardigheden en faalangst, en toegang tot psychologische hulpverlening via de UCLL-psychologen op de campus.

In de gesprekken met studenten verneemt de commissie dat de opleiding breed inzet op **inclusieve ondersteuning**. Studenten geven aan dat er voorzieningen zijn voor neurodivergente studenten, voor studenten met een beperking en voor studenten die nood hebben aan examenfaciliteiten of trajectspreiding. Zij verwijzen naar voorbeelden zoals aangepaste lokalen, spreiding van examens, extra tijd en individuele afspraken. Studenten benoemen dat de opleiding rekening houdt met persoonlijke omstandigheden, zoals mantelzorg of werkstudentstatus, en dat docenten hierin meedenken.

De opleiding licht toe dat het **begeleidingscontinuüm** het leidend kader vormt waarin begeleidingstaken en rollen worden afgebakend. Daarnaast bouwt de opleiding taalondersteuning en maatwerk verder uit. De commissie merkt dat dit van het team een brede expertise en grote flexibiliteit vraagt. De opleiding benoemt zelf dat de diversiteit van de studentenpopulatie een uitdaging vormt voor het personeelsbestand, dat vandaag nog weinig divers is. Zij wil daarom werk maken van een **meer divers docentenkorps** dat beter aansluit bij de achtergrond van de studenten, van wie ongeveer de helft een migratieachtergrond heeft.

De commissie ziet dat de opleiding nauw in gesprek blijft met studenten. Docenten polsen actief naar hoe het met hen gaat en welke ondersteuning zij nodig hebben. Studenten geven aan dat de **werkdruk** in bepaalde clusters hoog ligt, vooral door het samenkomen van meerdere groepsopdrachten in dezelfde periode. De opleiding capteert deze signalen en onderzoekt op korte termijn of verschuivingen in deadlines mogelijk zijn, zodat de werkdruk voor studenten haalbaar blijft.

Studenten hebben daarnaast een aanspreekpunt via een **klasverantwoordelijke**, die betrokken wordt bij het bespreken van examenroosters en andere praktische zaken. De

commissie merkt echter dat de term klasverantwoordelijke nog niet breed ingeburgerd is en raadt de opleiding aan deze rol verder te institutionaliseren en zichtbaarder te maken.

De opleiding organiseert systematische gesprekken over **studie-efficiëntie**. Wanneer resultaten tegenvallen, nodigt de opleiding studenten uit voor een trajectgesprek en stuurt zij het traject indien nodig bij, zowel halverwege als op het einde van het academiejaar. Na de bekendmaking van de punten bespreken docenten alle studenten in teamverband en bepalen zij welke ondersteuning of doorverwijzing aangewezen is. De commissie leest dat het aantal werkstudenten daalt en dat de opleiding inzet op gerichte trajecten voor zij-instromers, wat zij relevant vindt gezien de veranderende instroom en de nood aan flexibiliteit.

De commissie stelt zich vragen bij het **hoge dropoutcijfer van 2023 (43%)**. De opleiding monitort en analyseert deze drop-out en ziet dat vooral studenten jonger dan 21 jaar, mannen, generatiestudenten en studenten met een BSO-vooropleiding sneller afhaken. Studenten die zich laat inschrijven of zonder een bewust keuzeprocess starten, hebben een grotere kans om vroegtijdig te stoppen. De opleiding probeert deze studenten actief vast te houden door nabijheid, betrokkenheid en stapsgewijze begeleiding. Daarnaast merkt de opleiding dat het **zoeken naar een werkplek** een bijkomende drempel vormt. Om die druk te verlagen, heeft zij de deadline voor het doorgeven van een werkplek aangepast. Binnen de beleidsdoelstelling *“de eerste 100 dagen tellen dubbel”* zet de opleiding bovendien een medewerker warme start in, een initiatief dat voortkomt uit Chain 5.

Tot slot hoort de commissie dat het werkveld twee terugkerende thema's benadrukt: de nood aan een **ethisch kader bij het gebruik van generatieve AI** en de groeiende relevantie van competenties rond **superdiversiteit**. Studenten brengen vaak eigen ervaringen en culturele achtergronden mee, wat volgens het werkveld zowel een troef als een leerpunt vormt. Werkplekken waarderen de directe communicatie en de toegang die sommige studenten hebben tot diverse gemeenschappen, maar vragen de opleiding om deze sterktes verder te ontwikkelen tot professioneel inzetbare vaardigheden.

5.4 Werkplekleren

De commissie leest in het zelfevaluatie-rapport dat **werkplekleren** een centrale pijler vormt binnen de graduaatsopleiding Maatschappelijk Werk. De opleiding werkt met twee leerlijnen: werkplekleren in de **realistische arbeidssituatie** en werkplekleren in de **reële arbeidssituatie**. Studenten realiseren in totaal **750 uren werkplekleren**, gespreid over vier fasen met een duidelijke opbouw: van laagdrempelig contact en nabijheid in de eerste fase, over cliëntgericht en verbindend werken, naar procesmatig en generalistisch handelen, en uiteindelijk sociaal rechtvaardig werken en integratie van alle competenties in de laatste fase. Studenten zoeken zelf een werkplek, die zij ter goedkeuring voorleggen aan de opleiding. De commissie stelt vast dat de opleiding in het zelfevaluatie-rapport consequent de term werkplekleren gebruikt, terwijl in de gesprekken met de opleiding, het werkveld en de studenten vooral sprake is van stage. De commissie merkt dit verschil in terminologie op, maar ziet tegelijk dat de leerlijnen werkplekleren effectief inzetten op geïntegreerd leren op de werkvloer. De commissie verduidelijkt dat werkplekleren de officiële, decretaal verankerde term is binnen graduaatsopleidingen en in de Codex Hoger Onderwijs geldt als structureel onderdeel van het curriculum. De term stage circuleert in de praktijk soms als informeel gebruik, maar maakt geen deel uit van de formele decretale terminologie voor graduaaten.

Tijdens het locatiebezoek onderzoekt de commissie hoe de opleiding de **kwaliteit van het werkplek** borgt. Uit de gesprekken blijkt dat de opleiding hiervoor een duidelijke en systematische structuur hanteert. De studiewijzer *Integratie op de Werkplek* vormt het centrale referentiekader. Studenten kunnen gebruikmaken van een lijst met praktijkplaatsen, maar zoeken meestal zelf een werkplek. Voor de start van het werkplekkleren dient de student tijdig een begeleidingsfiche in met gegevens van de mentor en de werkplek. De opleiding beoordeelt vervolgens of de werkplek voldoende leerkansen biedt en of de mentor beschikt over een sociaal-agogische vooropleiding en relevante werkveldervaring.

De commissie ziet dat de opleiding een heldere **begeleidings- en evaluatiecyclus** hanteert. Bij aanvang nemen praktijkdocenten contact op met de mentor om verwachtingen af te stemmen. Halverwege volgt een tussentijds feedbackgesprek tussen mentor en student, met schriftelijke terugkoppeling naar de opleiding. De eindevaluatie vindt plaats tijdens een driehoeksgesprek op de werkplek. De commissie hoort dat deze gesprekken niet alleen focussen op prestaties, maar ook expliciet aandacht besteden aan het **welzijn van de student**. De opleiding wil vermijden dat studenten geconfronteerd worden met onverwachte negatieve beoordelingen en volgt daarom tussentijdse signalen nauwgezet op.

De commissie bevraagt hoe de opleiding studenten voorbereidt op het **zoeken van een werkplek**. De opleiding licht toe dat studenten in de eerste fase zelf een werkplek zoeken, maar dat dit voor sommige studenten drempelverhogend werkt. Het werkveld bevestigt dat zij soms schroom ervaren bij studenten en dat zij regelmatig onduidelijke of aarzelende mails ontvangen. De opleiding geeft aan de eerste fase te willen hervormen om studenten beter te ondersteunen. Tegelijk benadrukken docenten dat het zoeken van een werkplek ook een belangrijke leerkans vormt: studenten leren bellen, onderhandelen, zichzelf voorstellen en groeien in zelfvertrouwen.

Studenten geven aan dat sommige plaatsen snel ingevuld zijn. Woonzorgcentra komen vaak voor als werkplek, maar zijn vooral geschikt voor de eerste fase; voor de latere fasen vinden zij deze context minder passend. De opleiding bewaakt dit en zet voor de latere fasen doorgaans andere sectoren in. Studenten en opleiding geven aan dat het wenselijk is om de derde en vierde fase op dezelfde werkplek te realiseren om **continuïteit en groei** te bevorderen.

De commissie vraagt hoe de opleiding omgaat met **verschillen in maturiteit**. De opleiding vertelt dat zij bij bepaalde sectoren, zoals de bijzondere jeugdzorg, expliciet afweegt welke studenten voldoende rijpheid hebben om daar te functioneren. Deze beslissingen worden in team genomen, waarbij docenten samen bekijken welke student op welke plek het best tot zijn recht komt. De commissie staat positief tegenover deze zorgvuldige en gezamenlijke afweging en waardeert dat de opleiding bewust inzet op een passende match tussen student en werkplek.

In de gesprekken met docenten krijgt de commissie inzicht in de **kwaliteitsbewaking en beoordeling**. Docenten geven aan dat zij bij twijfelgevallen of grenssituaties systematisch collegiaal overleg organiseren om tot een gedragen en consistente beoordeling te komen. De opleiding verwacht dat mentoren een sociaal-agogisch diploma hebben en dat de werkplek voldoende cliëntcontact en een passend takenpakket biedt. Wanneer blijkt dat een werkplek onvoldoende mogelijkheden biedt of dat de evaluatiefiche niet wordt ingevuld, kan het werkplekkleren worden stopgezet. Om de kalibratie te versterken, organiseert de opleiding

professionaliseringsmomenten waarbij docenten casussen en beoordelingsvoorbeelden analyseren en gezamenlijk bespreken. De commissie stelt vast dat de opleiding hiermee bewust inzet op **betrouwbaarheid, transparantie en onderlinge afstemming**.

Het werkveld bevestigt dat de samenwerking met de opleiding **vlot en laagdrempelig** verloopt. Mentoren ervaren dat praktijkdocenten dezelfde methodiek hanteren en dat zij duidelijke instructies krijgen, onder meer via de competentielijst. Zij waarderen dat de opleiding efficiënt communiceert: er is contact wanneer dat nodig is, zonder overbelasting. Werkveldpartners benoemen dat zij het positief vinden dat studenten al vanaf het eerste semester in het werkveld staan. Dit helpt studenten snel ontdekken of het beroep bij hen past en draagt bij aan een **bewuste instroom**. De jongere instroom brengt volgens hen zowel kansen als uitdagingen met zich mee: jonge studenten zijn flexibel en leergierig, maar vallen sneller uit wanneer de opleiding niet aansluit bij hun verwachtingen.

De commissie bevraagt ook de rol van het werkveld in de laatste fase van werkplekleren. Werkveldpartners vertellen dat zij betrokken worden bij de **probleemstelling** voor GIP4 en dat zij het waardevol vinden dat studenten werken aan een vraagstuk dat relevant is voor hun organisatie. Zij zijn aanwezig bij de presentatie van het eindproduct, maar niet betrokken bij de beoordeling, wat zij als een duidelijke en werkbare rolverdeling ervaren. Het werkveld staat bovendien open voor verdere **cocreatie**. Mentoren geven aan dat een mentorendag een duidelijke meerwaarde kan bieden. De opleiding plant dit vanaf volgend academiejaar te implementeren. Werkveldpartners verwachten dat dit initiatief ruimte biedt voor opfrissing van verwachtingen, verduidelijking van competentielijsten en inzicht in de curriculumopbouw.

Daarnaast formuleren zij adviezen zoals het efficiënter organiseren van de eerste fase via een blokperiode, meer aandacht voor groepsdynamica, meer lessen of vormingen op de werkplek, gastcolleges of vormingen op locatie en het laten verzorgen van vormingen door studenten voor doelgroepen. De commissie merkt dat deze suggesties getuigen van een sterke bereidheid tot cocreatie.

Tot slot onderzoekt de commissie of afgestudeerden voldoende toegerust zijn voor **niveau 5**. Werkveldpartners zijn unaniem positief: afgestudeerden functioneren op niveau en soms zelfs hoger. Zij benoemen dat gegradueerden hands-on werken, snel inzetbaar zijn en een realistisch beeld hebben van het werkveld. Wanneer het toch niet lukt, ligt dit volgens hen eerder aan een mismatch tussen student en werkplek dan aan het niveau van de opleiding. Een werkveldpartner merkt op dat sommige organisaties nog steeds bachelors eisen, terwijl gegradueerden volgens hem zeker geschikt zijn en in veel functies perfect inzetbaar.

5.5 Docenten

De commissie leest in het zelfevaluatie rapport dat de opleiding streeft naar een **complementair docententeam** dat zowel inhoudelijk als didactisch vernieuwend werkt. Docenten nemen niet alleen de rol op van inhoudelijk expert, maar fungeren ook als **begeleider en coach** in het leerproces van studenten. Tijdens het locatiebezoek krijgt de commissie een consistent beeld dat deze ambitie in de praktijk wordt waargemaakt en dat de kwaliteit en expertise van het docententeam toereikend zijn voor de doelstellingen van de opleiding.

Studenten omschrijven de docenten als **toegankelijk, betrokken en opmerkzaam**. Zij vertellen dat docenten hen bij naam kennen, signalen snel oppikken en tijd maken wanneer zij merken dat iemand het moeilijk heeft. Studenten ervaren de docenten als flexibel en oprecht begaan, en benadrukken dat de persoonlijke band die docenten met hen opbouwen een belangrijk onderdeel vormt van hun leerervaring. De commissie hoort dat docenten veel voorbeelden uit hun eigen werkveldervaring gebruiken, waardoor de koppeling tussen theorie en praktijk concreet en herkenbaar wordt.

Studenten geven aan dat docenten in het begin veel houvast bieden via sjablonen, duidelijke structuren en stapsgewijze begeleiding. Deze sturing wordt geleidelijk afgebouwd, waardoor studenten groeien in zelfstandigheid. Tegelijk benoemen studenten dat de **werkdruk in bepaalde semesters**, vooral in semester drie en vier, zwaar kan aanvoelen door het aantal groepsopdrachten en de wisselende samenstellingen. Zij zien de didactische meerwaarde van samenwerken, maar ervaren de combinatie soms als belastend. De commissie merkt dat de opleiding deze signalen capteert en dat docenten openstaan voor gesprekken over haalbaarheid en werkdruk. Studenten vertellen dat docenten regelmatig polsen hoe het met hen gaat en dat zij, wanneer nodig, doorverwijzen naar de studenten- en trajectcoach. De opleiding toont volgens de commissie een duidelijke alertheid voor **schoolmoeheid en psychosociaal welzijn**.

In de gesprekken met docenten krijgt de commissie zicht op de interne dynamiek en draagkracht van het team. Docenten geven aan dat zij veel feedbackmomenten voorzien en dat zij de balans zoeken tussen mondelinge feedback en het noteren van kernpunten door studenten zelf. Zij vertellen dat de werkdruk voor docenten beheersbaar blijft doordat het team scherp bewaakt wat tot de kern van het vak behoort en duidelijke keuzes maakt in wat noodzakelijk is binnen de beschikbare tijd. De commissie hoort dat docenten graag meer tussentijds contact met het werkveld zouden hebben om de afstemming verder te versterken. De verhouding tussen de beschikbare opdrachtsuren en het aantal studenten wordt als werkbaar ervaren, al geven docenten aan dat verdere afstemming met het werkveld extra tijdsinvestering vraagt.

De commissie vraagt hoe nieuwe collega's hun start in het team ervaren. Docenten vertellen dat de hoeveelheid informatie en visie in het begin overweldigend kan zijn. Daarom ontwikkelde de opleiding een **aanvangsbegeleidingstraject**, inclusief een overzichtelijk startdocument dat nieuwe collega's wegwijs maakt in de visie, structuren, verwachtingen en digitale systemen. De opleiding erkent dat verdere vereenvoudiging wenselijk is, maar de commissie ziet dat het team bewust investeert in een warme en gestructureerde onboarding. De commissie hoort dat leidinggevendenden goed op de hoogte zijn van de noden van het team en dat zij zorg dragen voor werkbaarheid. Tevredenheidsmetingen worden besproken en vertaald naar acties, onder meer in het beleidsplan. Docenten geven aan dat zij zich gesteund voelen en dat er ruimte is voor **professionele groei**.

In dat kader waardeert de commissie in het bijzonder het wissellereen. Twaalf van de veertig docenten nemen hieraan deel door een periode mee te lopen met een praktijkwerker. Zij maken zo kennis met een voor hen minder vertrouwde doelgroep, methodiek of sector. De opleiding stimuleert deze vorm van uitwisseling expliciet en moedigt docenten aan om op andere werkplekken te gaan kijken, informele contacten te leggen en hun netwerk te versterken. Volgens de commissie verruimt dit de blik van docenten en draagt het bij aan een actuele en praktijkgerichte opleiding.

Daarnaast ziet de commissie dat individuele professionalisering eveneens wordt ondersteund. Zo volgt een docent een masteropleiding Educational Needs, waarvan de opleiding didactisch mee profiteert. De opleiding stimuleert teamleden om zich individueel bij te scholen en bij interesse deel te nemen aan praktijkgerichte onderzoeksprojecten van UCLL. Soms organiseert men specifieke vormingen op maat van de opleiding. Zo verneemt de commissie dat docenten deelnemen aan studiedagen, congressen en interne vormingen, onder meer rond hybride leren, instroombegeleiding en het gebruik van generatieve AI. De commissie hoort dat vrijwel alle docenten ervaring hebben in het werkveld, wat volgens studenten een grote meerwaarde vormt. De commissie concludeert dat docenten voldoende toekomen aan noodzakelijke professionalisering en dat de opleiding professionaliseringsinitiatieven structureel ondersteunt.

5.6 Evaluatie

De commissie leest in het zelfevaluatierapport dat de opleiding haar toetsbeleid vormgeeft volgens het Moving Minds-ontwerpprincipe *evalueren in balans*. De opleiding streeft naar evaluatiepraktijken die **valide, betrouwbaar, transparant, leerrijk en efficiënt** zijn, en die in verhouding staan tot de leerdoelen. Zij kiest bewust voor praktijkgericht evalueren, voor een **feedbackcultuur** die studenten ondersteunt in hun groei naar zelfsturing, en voor een mix van evaluatievormen die inclusief en haalbaar zijn. De opleiding reflecteert bovendien op de impact van GenAI en past evaluatievormen aan om **authentiek leren** te blijven garanderen. Tijdens het locatiebezoek onderzoekt de commissie hoe deze uitgangspunten in de praktijk vorm krijgen.

In de gesprekken met opleidingsverantwoordelijken, docenten en studenten ontstaat een consistent beeld van een opleiding die haar toetsbeleid voortdurend ontwikkelt en daarbij zoekt naar verdere vereenvoudiging, afstemming en versterking van de borging van het eindniveau. De commissie merkt dat de opleiding overtuigd is dat studenten het gevraagde eindniveau behalen, maar dat zij nog werkt aan het verfijnen van de toetsvormen en procedures waarmee dit niveau op een haalbare en transparante manier wordt vastgesteld. De Permanente Onderwijscommissie (POC) speelt hierin een centrale rol. Deze commissie bewaakt de onderwijskundige kwaliteit, neemt signalen van studenten en docenten mee en maakt keuzes rond toetsvormen, zelfregulerend leren en hybride didactiek.

De opleiding benadrukt dat **taalvaardigheid** een essentieel onderdeel vormt van het beroep van maatschappelijk werker en dat zij in de vakken Taal en ICT gedifferentieerd werkt om studenten taalbewust te laten handelen in professionele contexten.

In de gesprekken met docenten krijgt de commissie inzicht in hoe toetsvormen worden gekozen. Docenten vertrekken vanuit de **domeinspecifieke leerresultaten** en de leerdoelen van het opleidingsonderdeel en selecteren evaluatievormen die passen bij de aard van het vak. Permanente evaluatie ondersteunt de groei van studenten, theoretische kennis wordt getoetst via mondelinge of schriftelijke examens, en vaardigheidsvakken maken gebruik van simulaties waarin studenten reageren op realistische situaties. De opleiding bewaakt dat er voldoende **diversiteit in toetsvormen** is.

De opleiding beschouwt GIP4, in combinatie met de laatste periode van werkplekleren, als de **evaluatie op graduaatsniveau**. Docenten lichten toe dat studenten in GIP4 een product ontwikkelen dat voortbouwt op bestaande onderzoeken en een nieuw, probleemoplossend element bevat. De commissie verneemt dat de opleiding bewust kiest voor een

praktijkgerichte GIP zonder jury, maar met een kalibratieproces tussen drie docenten. Hoewel één docent de beoordeling uitvoert, verhoogt deze kalibratie de betrouwbaarheid van het evaluatieproces. De opleiding geeft aan dat zij werkt aan efficiëntere en duidelijker afgebakende toetsen, onder meer in het licht van de recente ontwikkelingen rond GenAI.

Studenten bevestigen dat zij de evaluaties over het algemeen eerlijk en duidelijk vinden. Zij ervaren dat aanwezigheid in de lessen helpt om goed voorbereid te zijn op examens. Voor mondelinge examens benoemen zij dat stress een rol kan spelen, maar zij waarderen de oefenkansen in communicatievakken en de aanwezigheid van simulanten. Studenten vinden de tussentijdse en eindevaluaties in het werkplekleren duidelijk. Zij verwijzen naar het **planningsdocument** als een belangrijk houvast. Via Toledo en de ECTS-fiches kunnen zij goed volgen waarop zij geëvalueerd worden. Studenten geven aan dat zij feedback kunnen vragen wanneer zij een onvoldoende behalen, en dat zij bij GIP4 uitgebreide feedback krijgen. Zij benoemen dat feedbackvormen verschillen tussen docenten: soms mondeling, soms schriftelijk, soms via Toledo. Studenten waarderen de formele feedbackmomenten en de mogelijkheid om tussentijds feedback te vragen. Zij voelen zich klaar voor het werkveld en geven aan dat zij veel gegroeid zijn. Studenten ervaren Toledo als overzichtelijk en waarderen de uniforme structuur en de herinneringen aan deadlines. Zij zien dat er flexibiliteit mogelijk is via EVK's en verkorte trajecten en benoemen dat de opleiding veel variatie biedt in evaluatievormen.

In een aanvullend gesprek vraagt de commissie hoe de opleiding het **eindniveau** bepaalt en waar dit wordt getoetst. De opleiding legt uit dat de domeinspecifieke leerresultaten in het werkplekleren centraal staan en dat studenten in de laatste periode van werkplekleren moeten aantonen dat zij alle competenties beheersen. Wanneer een werkplek onvoldoende mogelijkheden biedt, zoekt de opleiding een alternatieve werkplek. De opleiding licht toe dat GIP4 het **onderzoekend vermogen op graduaatsniveau** toetst en dat alle domeinspecifieke leerresultaten hierin samenkomen. Studenten kunnen GIP4 pas opnemen wanneer zij starten met Integratie op de werkplek 4. Op die manier beschikt elke student over voldoende praktijkervaring om deze laatste, geïntegreerde praktijkopdracht op graduaatsniveau te kunnen dragen.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding

Instelling	UC Limburg VZW
Naam opleiding	Graduaat in het maatschappelijk werk
Niveau en oriëntatie	Niveau 5 van de Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS)
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het maatschappelijk werk
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk
Afstudeerrichtingen	-
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	-
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Diepenbeek
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen	Verkort traject Professionele Bachelor Sociaal Werk

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten

DLR 1 De gegradueerde stelt de cliënt centraal, bevordert empowerment, emancipatie en sociale cohesie, uitgaande van de mensenrechten en met respect voor gelijkwaardigheid en diversiteit.

OLR's:

- 1.1 De gegradueerde plaatst het verhaal van de cliënt centraal door enerzijds bewust zijn eigen referentiekader (niet) te hanteren en anderzijds door dit verhaal af te zetten tegen de gangbare maatschappelijke opvattingen.
- 1.2 De gegradueerde werkt in samenspraak met de cliënt doelgericht aan empowerment, emancipatie en sociale cohesie.
- 1.3 De gegradueerde gebruikt mensenrechten, het respect voor gelijkwaardigheid en diversiteit als zijn voornaamste handelingskaders bij de opstart van een veranderingsproces.

DLR 2 De gegradueerde handelt bewust binnen een beroepsethisch kader.

OLR's:

- 2.1 De gegradueerde hanteert het algemeen beroepsethisch en wettelijk kader gebaseerd op mensenrechten en sociale rechtvaardigheid.
- 2.2 De gegradueerde handelt volgens het specifiek beroepsethisch en wettelijk kader van organisaties in het werkveld.
- 2.3 De gegradueerde kent zijn eigen persoonlijke opvattingen, waarden en normen.
- 2.4 De gegradueerde kan in zijn handelen omgaan met dilemma's tussen zijn eigen opvattingen en het beroepsethisch en wettelijk kader van het beroep en het werkveld.

DLR 3 De gegradueerde legt professioneel, respectvol en empathisch contact met de cliënt, het cliëntsysteem en andere relevante actoren.

OLR's:

- 3.1 De gegradueerde legt professioneel contact met de cliënt, het cliëntsysteem en andere relevante actoren.
- 3.2 De gegradueerde stelt zich respectvol op in zijn contact met de cliënt, het cliëntsysteem en andere relevante actoren.
- 3.3 De gegradueerde toont empathie in zijn contact met de cliënt, het cliëntsysteem en andere relevante actoren.
- 3.4 De gegradueerde legt laagdrempelig contact met de cliënt, het cliëntsysteem en andere relevante actoren.

DLR 4 De gegradueerde stimuleert de cliënt en het cliëntsysteem tot interactie met de omgeving.

OLR's:

- 4.1 De gegradueerde benoemt het belang ten aanzien van de cliënt en het cliëntsysteem om tot interactie te komen met de omgeving.
- 4.2 De gegradueerde erkent drempels voor de cliënt en het cliëntsysteem om tot interactie te kunnen komen met de omgeving.
- 4.3 De gegradueerde gaat de samenspraak aan met de cliënt en het cliëntsysteem over de wijze waarop zij tot interactie willen komen met de omgeving.
- 4.4 De gegradueerde ondersteunt de cliënt en het cliëntsysteem in hun keuzes om tot interactie te komen met de omgeving.

DLR 5: De gegradueerde neemt een brugfunctie op tussen de cliënt, het cliëntsysteem en maatschappelijke voorzieningen.

OLR:

5.1 De gegradueerde werkt verbindend tussen de cliënt, het cliëntsysteem en de maatschappelijke instellingen.

- DLR 6 De gegradueerde communiceert met de cliënt, het cliëntsysteem en andere relevante actoren zowel schriftelijk als mondeling in begrijpelijke en correcte taal, hanteert adequaat diverse communicatie- en interactievormen en zorgt voor de administratieve opvolging.

OLR's:

6.1 De gegradueerde communiceert schriftelijk en mondeling in een begrijpelijke en correcte taal.

6.2 De gegradueerde hanteert diverse mondelinge en schriftelijke interactievormen.

6.3 De gegradueerde past zijn communicatie en interactievormen aan aan zeer diverse contexten.

6.4 De gegradueerde zorgt voor de administratieve opvolging van zijn interactie met de cliënt, het cliëntsysteem en andere betrokkenen.

- DLR 7 De gegradueerde bevordert en ondersteunt de zelfredzaamheid van de cliënt en het cliëntsysteem door een beroep te doen op hun krachten en hun sociaal netwerk, en onderneemt doelgerichte acties in overleg met het team en met andere actoren.

OLR's:

7.1 De gegradueerde herkent en benoemt krachten en mogelijkheden in het sociaal netwerk van een cliënt en een cliëntsysteem.

7.2 De gegradueerde werkt doelgerichte acties uit in overleg met de cliënt, het cliëntsysteem, het team en andere actoren om de zelfredzaamheid van de cliënt en het cliëntsysteem te bevorderen door gebruik te maken van hun krachten en hun sociaal netwerk.

7.3 De gegradueerde onderneemt doelgerichte acties om de zelfredzaamheid van de cliënt en het cliëntsysteem te bevorderen door gebruik te maken van hun krachten en hun sociaal netwerk.

7.4 De gegradueerde ondersteunt de cliënt en het cliëntsysteem bij de uitvoering van acties die gebruik maken van hun krachten en hun sociaal netwerk om hun zelfredzaamheid te bevorderen

- DLR 8 In nieuwe en complexe contexten informeert en adviseert de gegradueerde de cliënt en het cliëntsysteem bij hun hulpvragen en noden.

OLR:

8.1 De gegradueerde informeert en adviseert de cliënt en het cliëntsysteem in zeer diverse contexten en op maat van de hulpvraag en noden

- DLR 9 De gegradueerde begeleidt de cliënt en het cliëntsysteem doorheen het hulpverleningstraject en handelt daarbij op een methodische, agogisch verantwoorde wijze

OLR:

9.1 De gegradueerde begeleidt de cliënt en het cliëntsysteem op een methodisch, agogisch verantwoorde manier tijdens een hulpverleningstraject.

- DLR 10 De gegradueerde begeleidt interactieprocessen tussen cliënten en in cliëntgroepen.

OLR's:

10.1 De gegradueerde begeleidt interactieprocessen tussen cliënten en cliëntgroepen.

10.2 De gegradueerde levert een bijdrage aan de voorbereiding, uitvoering en nazorg van opleidingsacties tussen cliënten en cliëntgroepen.

DLR 11. De gegradueerde stimuleert de cliënt en het cliëntsysteem tot actieve participatie aan de samenleving.

OLR:

11.1 De gegradueerde stimuleert de cliënt en het cliëntsysteem tot actieve participatie aan de samenleving.

DLR 12 De gegradueerde volgt maatschappelijke ontwikkelingen en signaleert drempels en knelpunten in de eigen werking en/of in de samenwerking met andere actoren.

OLR's:

12.1 De gegradueerde signaleert drempels en knelpunten in de eigen werking of in samenwerking met andere actoren.

12.2 De gegradueerde volgt de maatschappelijke tendensen op.

DLR 13 De gegradueerde werkt actief en constructief samen met teamleden, andere organisaties en andere disciplines in functie van het welzijn van de cliënt en het cliëntsysteem.

OLR's:

13.1 De gegradueerde plant en organiseert de eigen activiteiten.

13.2 De gegradueerde werkt actief en constructief samen in multidisciplinair verband met alle relevante actoren .

DLR 14 De gegradueerde ontwikkelt zijn professioneel handelen permanent op basis van (zelf)reflectie en deskundigheidsontwikkeling.

OLR's:

14.1 De gegradueerde ontwikkelt d.m.v. (zelf) reflectie zijn professioneel handelen.

14.2 De gegradueerde ontwikkelt zijn professionele deskundigheid permanent door gebruik te maken van diverse methodieken.

Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding

Tijdstip	Sessie	Gesprekspartners
8.45u – 9u	Ontvangst door opleiding	
9u – 10u	Dialoog met verantwoordelijken van de opleiding en opleidingspartners	• programmadirecteur Welzijn • 2 opleidingsverantwoordelijken graduaat in de Orthopedagogische begeleiding, graduaat Maatschappelijk Werk en graduaat Sociaal-cultureel Werk • partner Kwaliteit • partner Onderwijs & Studenten • partner Onderwijs & Studenten
10u-10u15	Interne terugkoppeling commissie	
10u15-11u	Dialoog met docenten	• docent, Studenten- en trajectcoach, lid POC • docent, curriculumverantwoordelijke en lid van het POC • docent en curriculumverantwoordelijke • docent, verantwoordelijke Beroepspraktijk en lid van het POC • docent • docent en studie- en taalcoach
11u-11u30	Interne terugkoppeling commissie	
11u30-12u15	Dialoog met studenten	• 1 starter • 5 studenten afstudeerder • 1 afgestudeerde in januari '26
12u15-13u15	Lunch	
13u15-14u00	Rondleiding campus	Door een student en een opleidingsverantwoordelijke
14u00-14u15	Interne terugkoppeling commissie	
14u15-15u	Dialoog met werkveld en alumni van de opleiding	• teamleider school, buurt en vrije tijd bij Groep Intro • verantwoordelijke sociale dienst bij vzw Arbeidskansen

		• alumnus, opbouwwerker bij Saamo Limburg • alumnus, buurtwerker bij de gemeente Tessenderlo-Ham • alumnus, jongeren- en jobcoach bij Profo vzw
15u-15u30	Vrij moment	
15u30-16u30	Nabespreking commissie	
16u30-17u	Afsluitend reflectiegesprek met verantwoordelijken van de opleiding	• programmadirecteur Welzijn • 2 opleidingsverantwoordelijken graduaat in de Orthopedagogische begeleiding, graduaat Maatschappelijk Werk en graduaat Sociaal-cultureel Werk • medewerker kwaliteit
17u-17u15	Afronding commissie	

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatierapport
- Eigen bijlagen
 - Bijlage 0. Lijst met afkortingen en begrippen
 - Bijlage 1. Het Moving Minds DNA
 - Bijlage 2. Beroepskwalificatie maatschappelijk werker
 - Bijlage 3. Het beleidsplan 2021-2025
 - Bijlage 4. Het beleidsplan 2026-2030
 - Bijlage 5. Het ZelCommodel
 - Bijlage 6. Fiche ZelCommodel
 - Bijlage 7. Het vervolgtraject naar de PBA Sociaal Werk
 - Bijlage 8. DLR en OLR
 - Bijlage 9. Leerresultatenmatrix
 - Bijlage 10. Verslag werkveldcommissie
 - Bijlage 11. Het ontwerpprincipe praktijkgericht (trans)disciplinair leren
 - Bijlage 12. Lijst organisaties voor werkplekleren
 - Bijlage 13. Studiewijzer Integratie op de werkplek
 - Bijlage 14. Vernieuwde aanpak GIP
 - Bijlage 15. Sjabloon planningsdocument
 - Bijlage 16. Beleidskader en -adviezen hybride leren
 - Bijlage 17. Beleidskader GenAI binnen UCLL
 - Bijlage 18. Inclusief hoger onderwijs @UCLL
 - Bijlage 19. Visie begeleidingscontinuüm UCLL
 - Bijlage 20. Visie taalbeleid programma Welzijn Limburg
 - Bijlage 21. Het docentenprofiel
 - Bijlage 22. Ontwerpprincipe evalueren in balans
 - Bijlage 23. Toetsmatrix
 - Bijlage 24. Evaluatie Integratie op de werkplek
- Bijlagen aanvullende informatie
 - Bijlage A 1 tot 5: vijf sjablonen en evaluaties van GIP 4
 - Bijlage B 1 tot 5: vijf toepassingen van 'leerrijk evalueren'
 - De opdrachtenbundel van Leren van ervaringen
 - Feedback opdracht Email voor Taal & ICT 1 met checklist
 - Zelfevaluatie van student voor Communicatie 2
 - Verbeterdoelen en tips geformuleerd n.a.v. een minder goede tussentijdse evaluatie van Integratie op de werkplek 3
 - Opdrachtenbundel van student voor Integratie op de werkplek 4
 - Bijlage C 1 tot 4: vier evaluatiedocumenten voor het werkplekleren van Integratie op de werkplek
 - Bijlage D 1 tot 3: drie planningsdocumenten van verschillende OPO's
 - Bijlage F: het profiel met opleiding en deskundigheid van de docenten GRMW

Documentatie beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- UCLL Hogeschool. *Samen zorg dragen voor kwaliteit: Altijd, overal en door iedereen* [Brochure].
- UCLL Hogeschool. *Graduaat Maatschappelijk Werk Limburg: Kwaliteitsfiche – “De korte lijn tussen studenten en docenten is een troef van de opleiding”* [Kwaliteitsfiche].
- UCLL Hogeschool. (2026–2027). *Sociaal Werk Leuven-Hasselt* [Brochure].
- UCLL Hogeschool. *Graduaat Maatschappelijk Werk Limburg – Profiel van de studenten* [Poster].

- UCLL Hogeschool. *Kwaliteitszorgsystematiek van de opleiding* [Poster].
- UCLL Hogeschool. *MM DNA: Bouwstenen en ontwerpprincipes* [Document].
- UCLL Hogeschool. *Werkstukken voor het opleidingsonderdeel MVO – Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen* [Studentenwerk].
- UCLL Hogeschool. *Projectfiche Werken met Groepen* [Projectfiche].
- UCLL Hogeschool. *Overzicht van toetsvormen per opleidingsonderdeel* [Tabel].
- UCLL Hogeschool. *Cursus Hybride leren* [Cursusmateriaal].
- UCLL Hogeschool. *Geïntegreerd project 3 – Faseplan* [Projectdocument].
- UCLL Hogeschool. *Overzicht herwerking GIP-opleidingsonderdelen* [Overzichtsdocument].
- UCLL Hogeschool. *Opdrachtenbundel Leren van Ervaringen* [Opdrachtenbundel].
- UCLL Hogeschool. *Opdrachtenbundel Planmatig werken: Paper/werkstuk* [Opdrachtenbundel].
- UCLL Hogeschool. *Cursus Taal en ICT 1 – Herwerking* [Cursusmateriaal].
- UCLL Hogeschool. *Cursus Taal en ICT 2* [Cursusmateriaal].

Colofon

GRADUAAT IN HET MAATSCHAPPELIJK WERK

UC Limburg • VL130902-26

Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie • Beoordelingsrapport
6 juni 2026



NVAO - Accreditatieorganisatie van Nederland, Vlaanderen en Luxemburg
Afdeling Vlaanderen & Luxemburg

Parkstraat 83
NL - 2514 JG Den Haag
info@nvao.org • www.nvao.org