

# GRADUAAT IN HET MAATSCHAPPELIJK WERK

THOMAS MORE MECHELEN-ANTWERPEN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •  
BEOORDELINGSRAPPORT

6 MEI 2024



NINA SPITHORT (VOORZITTER) • HANNE LEIRS, AN-ROSE VANDEWINCKELE, NINOO  
LEMMENS (COMMISSIELEDEN) • JETJE DE GROOF (SECRETARIS) • SIGRID DEPOORTER  
(PROCESCOÖRDINATOR)



## Inhoud

1	Abstract.....	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie .....	5
3	Oordeel .....	11
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	13
	Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten (OLR) .....	14
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	15
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	16
	Bijlage 5: Verantwoording.....	18
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	19

## 1 Abstract

De commissie die de kwaliteit van de opleiding Graduaat in het Maatschappelijk Werk van Thomas More Antwerpen-Mechelen heeft beoordeeld, adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen.

Tot dit positief oordeel komt de commissie op basis van het onderzoek dat ze voerde naar de kwaliteit van de opleiding. Op basis van kenmerken die duidelijk en met de nodige onderbouwing uit het zelfevaluatierapport naar voren kwamen, vormde de commissie zich een eerste beeld van de opleiding. Daarnaast tekenden zich een aantal vragen af waarrond de commissie verder in gesprek wenste te gaan tijdens het locatiebezoek. De thema's waarbinnen deze vragen zich afspelen waren de mate waarin het profiel van de opleiding bekend is bij studenten en werkveld; de praktijkgerichtheid van de opleiding; de borging van theoretische kaders in het curriculum; de realisatie van de integrale begeleiding; de mogelijkheden tot internationalisering; de toetsing van het eindniveau; en de ideeën over de doorontwikkeling van de opleiding.

De vragen die voor de commissie nog verdere verheldering vereisten, vormden de rode draad van de gesprekken met de opleiding. De gesprekken, die in een open en reflectieve sfeer plaats vonden, hielpen de commissie het beeld van de opleiding te vervolledigen. De commissie identificeerde daarbij een aantal duidelijke sterktes, zoals het heldere profiel van de opleiding; de cocreatie met het werkveld in het ontwerp en de realisatie van de opleiding; de mate waarin en de manier waarop de link met de praktijk gerealiseerd wordt; de opbouw van het werkplekleren; de integrale begeleiding, dicht bij de noden van de studenten; en de toetsing van het eindniveau.

Naast sterke punten, identificeerde de commissie ook verbeterpunten. Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding, formuleert de commissie een aantal aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de kwaliteit van de opleiding. De commissie beveelt de opleiding aan:

- de studentenparticipatie op een effectievere en efficiëntere manier te organiseren, geïntegreerd in de bredere studentenparticipatie in de unit Mens en Welzijn;
- duidelijke scheidingslijnen te voorzien, enerzijds tussen lectoren die studenten ondersteunen bij hun reflectie over aandachtspunten voor de opleiding en anderzijds collega's die verantwoordelijk zijn voor de evaluatie van studenten;
- de inspanningen op het gebied van internationalisering binnen het curriculum te intensifiëren, bijvoorbeeld door internationale samenwerkingsverbanden te stimuleren of meer buitenlandse studiemogelijkheden te bieden.

De kwaliteit van het lectorenteam en opleidingsmanagement, de affiniteit van de opleiding met het werkveld en de structurele inbedding van kwaliteitszorg, geven de commissie vertrouwen dat de opleiding de geïdentificeerde verbeterpunten adequaat kan aanpakken.

Den Haag, 6 mei 2024

Namens de commissie ter beoordeling van de graduaatsopleiding Maatschappelijk Werk van Thomas More Antwerpen-Mechelen,

Nina Spithost  
(voorzitter)

Jetje De Groof  
(secretaris)

## 2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

De commissie ontving van de graduaatsopleiding Maatschappelijk Werk een sterk uitgewerkt zelfevaluatierapport, dat haar in staat stelde zich een eerste beeld van de opleiding te vormen.

De commissie heeft sterke waardering voor het heldere, duidelijke profiel van de opleiding. De opleiding heeft zich de voorbije jaren toegelegd op de vertaling van domeinspecifieke leerresultaten (DLR) naar opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR). Dit heeft geleid tot veertien OLR's die zich onderscheiden door hun helderheid en directe praktische toepasbaarheid. De OLR's zijn gegroepeerd in drie leerlijnen, die elk op een specifiek aspect van het profiel van de afgestudeerde focussen: de professionele grondhouding, de verschillende beroepsrollen en de ondersteunende generieke competenties. Het profiel en de OLR tonen volgens de commissie dat de opleiding een zeer duidelijk beeld heeft van het graduaatsniveau enerzijds en de vereiste vaardigheden en attitudes van beginnende beroepsbeoefenaars anderzijds.

Het opleidingsprogramma, dat de commissie logisch gestructureerd en consistent met het profiel en de OLR vindt, omvat drie clusters van opleidingsonderdelen (OPO's). Het eerste cluster richt zich op 'beroepsrollen', waarin studenten het professioneel handelen binnen elke beroepsrol aanleren. Het tweede cluster, 'generieke competenties', focust op de ontwikkeling van ondersteunende vaardigheden en kennis. Het derde cluster, 'leren in de praktijk', omvat werkplekleren en de 'Leergroep'. Deze laatste is een doorlopend OPO dat o.a. inzet op professioneel handelen, reflectief leren en zelfregulatie. De commissie is onder de indruk van de heldere vertaling van de OLR in gedragsindicatoren op zowel het basis- als eindniveau, in een voor studenten, docenten en werkveld begrijpelijke taal. De matrix van leerresultaten toont overzichtelijk aan in welke OPO's de OLR op basis- (fase 1) of eindniveau (fase 2) getoetst worden. In fase 1 ligt de nadruk op fundamentele kennis en vaardigheden, terwijl fase 2 ook specifieke profielaccenten legt, zoals omgaan met psychische kwetsbaarheid en een structurele visie op de samenleving. De commissie is van mening dat de kwartaalstructuur van de opleiding een intensieve begeleiding van studenten mogelijk maakt. De opbouw van het deeltijds traject, waarin de opleiding gespreid is over drie jaar, is vergelijkbaar met dat van het voltijdse programma, en is volgens de commissie adequaat gestructureerd.

De opleiding legt ook buiten het formele werkplekleren (het leren op de authentieke werkplek zelf) een sterke praktijkgerichtheid aan de dag door de inzet van casusmateriaal, praktijksimulaties, vaardigheidsoefeningen, gastsprekers en studiebezoeken. Hierbij spant de opleiding zich in om nauw aan te sluiten bij actuele projecten en ontwikkelingen in het werkveld, wat de commissie sterk waardeert. Het werkplekleren, met 41 studiepunten (stp) een essentieel onderdeel van de opleiding, toont een doordachte opbouw, die studenten toelaat gradueel en grondig voorbereid toe te groeien naar de rol van professionele hulpverlener in de authentieke praktijk. De driedaagse introductie 'De maatschappelijk werker in de spiegel' wordt door de commissie erkend als een solide fundament voor toekomstige reflectie op de uitdagingen binnen het werkveld. Via het vrijwilligerswerk dat studenten vroeg in de opleiding uitvoeren ('Werkplekleren – Maatschappelijk engagement', 3 stp), wordt de realiteit van het werkveld al snel in de opleiding binnengebracht, wat een grote meerwaarde is voor de studenten. De commissie vindt het werkplekleren bovendien mooi verweven met de inhoudelijke bouwstenen die in de andere OPO's aan bod komen. Ook de opbouw van basis- naar eindniveau door toenemende complexiteit van taken is in het werkplekleren solide neergezet.

In het verlengde van het praktijkgerichte curriculum is ook de toetsing praktijkgericht. De toetsmatrix biedt volgens de commissie een helder overzicht van de variëteit in toetsvormen, waarbij de te beoordelen OLR's mooi over de verschillende OPO's gedoseerd zijn. De

principes van het evaluatiebeleid zijn robuust, waarbij processen als de jaarlijkse evaluatie van de ECTS-fiches en de toepassing van het vierogenprincipe voor reflectieverslagen door de commissie positief worden beoordeeld.

Het informatiedossier zet helder uiteen hoe de opleiding zich richt op de realisatie van een inclusieve leeromgeving. De commissie waardeert in het bijzonder de aandacht die uitgaat naar het onthaal van studenten, met ook een gerichte aanpak voor generatiestudenten. De wijze waarop de opleiding de zelfsturing van studenten ondersteunt, inzet op groepscohesie en focust op psychische kwetsbaarheid illustreert de doordachte en eigentijdse aanpak. Sterk is dat de nadruk op inclusiviteit niet alleen intern gericht is, maar dat ook het maatschappelijk engagement in de Antwerpse context bevorderd wordt (o.a. via het OPO 'Werkplekieren – Maatschappelijk engagement' of de deelname aan de 'World Social Work Day'). Met het oog op de diverse noden van haar studentenbestand, biedt de opleiding zowel een vol- als deeltijds traject aan, met de optie voor studenten met specifieke zorgbehoeften om een aangepast traject te volgen. De intentie om eerder verworven competenties in de toekomst te gaan erkennen, wordt door de commissie erg gewaardeerd.

De commissie is van mening dat de organisatiestructuur ondersteunend is aan de kwaliteit van de opleiding. Aan de ene kant is er een nauwe samenwerking met de inhoudelijk verwante graduaatsopleiding Orthopedagogische Begeleiding, met het oog op een goede afstemming op niveau 5 en op de doelgroep. Aan de andere kant wordt de eigenheid van de opleiding bewaakt door eigen curriculumwerkgroep, supervisorenteam en adviesraad per opleiding. Kwaliteitsteams stemmen de OPO's binnen elke beroepsrol nauwkeurig op elkaar af. Structurele samenwerking wordt verder versterkt door vierjaarlijkse teambesprekingen, 'Zegetis'-momenten, en klasteams die deadlines en taalondersteuning coördineren.

Parallel aan dit eerste beeld, dat de commissie zich vormde op basis van kenmerken die duidelijk en met de nodige onderbouwing uit het informatiedossier naar voren kwamen, tekenden zich ook een aantal vragen af, die nog onbeantwoord bleven. De commissie gebruikte de dialoog met de opleiding om haar beeld waar nodig te vervolledigen, te verscherpen en/of bij te stellen. De vragen die voor de commissie nog verdere verheldering vereisten, vormden daarbij de rode draad van de gesprekken.

Zo stelde de commissie zich de vraag of de essentie van het sterke maar uitgebreide opleidingsprofiel, met zijn beroepsrollen, grondhouding en ondersteunende generieke competenties, bekend is bij de belangrijkste stakeholders van de opleiding. Uit de gesprekken tijdens het locatiebezoek bleek dat zowel studenten als werkveldpartners scherp zicht hebben op dit profiel. Ze benoemen competenties zoals zelfreflectie als professional, de ontwikkeling van de gehele persoon en de rol van bruggenbouwer als onderscheidende kenmerken van de graduaatsopleiding van Thomas More Antwerpen. De commissie stelde bovendien op basis van de gesprekken vast dat het werkveld zeer nauw betrokken was bij het formuleren van de beroepsrollen en het finetunen van de inhoud van de opleiding. Deze nauwe samenwerking, die grenst aan cocreatie, geeft het panel sterk vertrouwen in de verdere ontwikkeling van de opleiding. De commissie merkte bovendien op dat deze structurele samenwerking ook in de toekomst gegarandeerd is door adviesraden die twee keer per jaar samenkomen, ad hoc focusgroepen over actuele thema's en frequente informele interactie met het werkveld.

Ook was de commissie benieuwd naar de mate waarin en de manier waarop datagedreven werken in de doelstellingen en inhoud van de opleiding aanwezig is, aangezien dit een relatief nieuw maar essentieel thema voor de beroepspraktijk is. De commissie vernam naar tevredenheid dat een nieuw OPO over verslaggeving en online communiceren is geïntroduceerd, dat studenten vertrouwd maakt met de registratiesystemen die in de beroepspraktijk gebruikt worden. Daarnaast is een nieuw leerpad voor online gespreksvoering ontwikkeld en is het leercentrum gemoderniseerd voor training in online

hulpverlening. De commissie moedigt de opleiding aan deze robuuste eerste stappen verder te ontwikkelen.

Tijdens het locatiebezoek werd de praktijkgerichtheid van de opleiding verder tastbaar. Studenten benadrukken dat de theorie onlosmakelijk verbonden is met de praktijk. Deze toepasbaarheid is een gevolg van weloverwogen keuzes, waarbij er ook veel aandacht is voor de leermiddelen. Zo heeft de docent Rechten, inspelend op de vraag vanuit het werkveld, besloten om casussen centraal te stellen. Het aanbieden van juridische kaders via praktijkvoorbeelden geeft studenten een structuur waarbinnen juridische kennis kan worden geplaatst en toegepast. De onderwijsondersteuner waakt over de praktijkgerichtheid van de OPO's, waarbij ook de toetsing onder de loep genomen wordt. Alle docenten worden bovendien geprofessionaliseerd in activerend onderwijs en praktijkgerichte toetsing. De commissie heeft grote waardering voor de geïntegreerde en intensieve manier waarop theorie praktisch toepasbaar wordt gemaakt. Niettegenstaande deze sterkte, merkten studenten ook op dat ze ook in fase 1 meer werkveldbezoeken zouden verwelkomen. De commissie vraagt hier werk van te maken. Een ander verbeterpunt dat verschillende keren door studenten werd aangedragen, is het voorzien van meer ruimte voor specialisatie in het curriculum.

De commissie onderzocht hoe, in dit praktijkgerichte onderwijs, de aandacht voor theoretische kaders geborgd wordt. De commissie merkt op dat bij de vertaling van DLR naar OLR en gedragsindicatoren, de scherpte van de theoretische kaders die studenten dienen te beheersen, ietwat verloren is gegaan. De gesprekken stelden de commissie echter gerust dat een aantal checks zijn ingebouwd om de theoretische basis te borgen. Zo is elk OPO voorzien van een ECTS-fiche, die de leerinhouden weergeeft en representatief is voor de verwachte kennisbasis. Voor het opstellen en aanpassen van deze fiches geldt een 'meerogenbeleid', waarbij docenten met relevante expertise feedback geven. Dit helpt om te traceren waar en hoe bepaalde inhouden worden gedoceerd. Verder waarborgen kwaliteitsteams de dekking van de OLR in de OPO's en stemmen zij af welke theoretische kaders waar aan de orde komen. De commissie stelde vast dat voor de toetsing van rubrics gebruik gemaakt wordt, wat ze een sterk punt vindt. De commissie vraagt deze rubrics verder te blijven verfijnen zodat naast de sterke praktijkgerichte vaardigheden ook de theoretische fundamenten verankerd blijven in de evaluatie.

De commissie ging bovendien in gesprek over de vaststelling van het eindniveau van de studenten, waarbij ze naar tevredenheid vaststelde dat dit op verschillende momenten en manieren gebeurt. Van de vijf beroepsrollen dienen studenten er minimaal drie op de werkplek aan te tonen. De finale beoordeling van het werkplekieren ligt bij de supervisor, maar met substantiële inbreng vanuit het werkveld. De beroepsrollen die de studenten niet op de werkplek kan demonstreren, kunnen op eindniveau vastgesteld worden in de opleiding, omdat elke beroepsrol ook correspondeert met een OPO. In de laatste fase van het werkplekieren voeren de studenten bovendien een eindproef uit. Hierin identificeren en ontwikkelen studenten een project of casus gebaseerd op problemen die zij op hun werkplek waarnemen. De toetsing omvat zowel een schriftelijk product als een mondelinge verdediging, waarbij werkveldmedewerkers, niet noodzakelijkerwijs de mentoren, een stem hebben in de beoordeling. De mondelinge presentaties zijn dialooggestuurd, wat volgens de commissie goed aansluit bij het karakter van de opleiding. De commissie prijst de doeltreffende toetsing van het eindniveau, waarbij de praktische toepassing in de beoordeling centraal staat en de directe inbreng van het werkveld de relevantie garandeert.

Uit de gesprekken kwam duidelijk naar voren dat de opleiding de regie op de kwaliteit van het werkplekieren op effectieve wijze in handen heeft genomen, van supervisoren die contactpersoon zijn voor een (deel)sector in het werkveld, een werkplekcoördinator die het geheel van werkplekken coördineert en van supervisoren die driemaal de werkplek bezoeken. Verder waarderen zowel de commissie als het werkveld de helderheid van de gehanteerde

kaders en de duidelijke rolverdeling tussen de supervisors, studenten en mentoren. Recente initiatieven om de mentoren te professionaliseren, zoals workshops over feedback geven, werden door werkveldpartners zeer gewaardeerd omwille van hun directe toepasbaarheid. De individuele matching van studenten met werkplekken vormt hierbij zeker een sterk punt. De zorgvuldige samenwerking tussen opleiding en werkveld, waarbij steeds wordt gezocht naar een werkplek die de studenten optimale leeransen biedt, wordt door de commissie zeer gewaardeerd. Van studenten wordt een toenemende mate van zelfstandigheid verwacht bij het vinden van een werkplek. Deze geleidelijke overgang naar meer autonomie is volgens de commissie passend. Toch vraagt de commissie er aandacht voor dat minder assertieve studenten of studenten zonder uitgebreid eigen netwerk mogelijk extra ondersteuning nodig hebben.

De positie van internationalisering en de ontwikkeling van interculturele competenties in de graduaatsopleiding was een ander gesprekspunt. De commissie stelde vast dat interculturele competenties verweven zijn in vrijwel elk OPO. De diverse studentengroep zorgt er bovendien mee voor dat de nadruk op deze competenties in het DNA van de opleiding verweven zit. De commissie ondersteunt de opleiding in haar ambities en acties om meer diversiteit in het team te realiseren.

De opleiding erkent dat internationalisering voor de graduaatsopleiding nog beter op de kaart dient te worden gezet. Het is de ambitie om de internationale dagen, die voor de bacheloropleidingen worden georganiseerd, uit te breiden naar de graduaatsopleidingen. De opleiding geeft aan dat financiële belemmeringen van studenten enerzijds en de structuur van de opleiding anderzijds, ertoe leiden dat het voorzien van internationale ervaringen een uitdaging vormen. Studenten legden tijdens het locatiebezoek echter uit dat zij vragende partij zijn om in het kader van hun opleiding naar het buitenland te kunnen gaan. De commissie ziet dit als een duidelijk verbeterpunt en vraagt de opleiding er werk van te maken. Ook ziet ze ruimte voor de opleiding om, in functie van benchmarking en verdere doorontwikkeling van de opleiding, het eigen internationale netwerk gericht op niveau 5 te verruimen.

De commissie heeft met belangstelling de integrale begeleiding, die de opleiding aan haar studenten wenst te bieden, onder de loep genomen. Ze was sterk onder de indruk van de manier waarop de taalondersteuning wordt ingevuld. Naast een specifiek OPO rond mondeling en schriftelijk communiceren, streven docenten ernaar toegankelijke taal te gebruiken en examenvragen te stellen die studenten aanzetten om het antwoord in eigen woorden te formuleren, zoals ze dat ook in de beroepscontext zouden doen. Extra ondersteuning wordt geboden via de taalcoach en Taalgarage, zowel individueel als in groepsverband. De effectiviteit van deze ondersteuning wordt elk kwartaal in klasteams besproken, waarbij de taalvaardigheid van individuele studenten systematisch wordt geëvalueerd en actie wordt ondernomen waar nodig. De commissie is onder de indruk van deze gestructureerde aanpak en beschouwt deze als een sterkte van de opleiding.

Op het gebied van algemene studie- en studentenbegeleiding waarderen studenten de korte lijntjes naar de docenten en supervisors. Ze zijn positief over de kwaliteit van de ondersteuning, die varieert van hulp bij studieplanning tot het bieden van een luisterend oor bij persoonlijke kwesties. Er is een grote focus op mentaal welzijn, die voor de studenten sterk voelbaar is. Belangrijk zijn ook de Leergroepen, die inzetten op professioneel handelen, reflectief leren en zelfregulatie, en waarin een veilige context wordt gecreëerd om bepaalde issues in groep te bespreken. De commissie concludeert dat de begeleiding die aan de studenten geboden wordt, indrukwekkend is. Tegelijkertijd drukt ze haar bezorgdheid uit over de haalbaarheid en schaalbaarheid ervan, zeker tegen de achtergrond van het kleine docententeam. Ook stelde ze vast dat niet alle faciliteiten even toegankelijk zijn voor studenten met een functiebeperking.



De commissie ging uitgebreid in gesprek over de manier waarop de studentenparticipatie is vormgegeven. Studenten bevestigden dat de nabijheid van docenten en supervisors ervoor zorgt dat kort op de bal gespeeld kan worden bij eventuele aandachtspunten. Daarnaast is een indrukwekkende systematiek uitgebouwd om de input van de studenten ook via formele kanalen te verzamelen. Elk kwartaal komt het Studentenplatform samen, met daarin vertegenwoordigers uit verschillende opleidingsfasen en -trajecten. De input voor dit platform wordt verzameld in de Leergroepen, wat als voordeel heeft dat alle studenten bereikt worden. Een opleidingsoverstijgende studentenvertegenwoordiging is aanwezig op unitniveau, maar het opleidingsmanagement legde uit dat het niet eenvoudig is graduaatsstudenten hiervoor te engageren. Studenten erkenden dit, maar merkten ook op dat meer promotie, met daarin uitleg rond het belang van deze vertegenwoordiging, gewenst is. Naast de systematiek van het Studentenplatform zijn er jaarlijkse online evaluaties van elk OPO en extra studentenbevragingen rond specifieke thema's.

Hoewel de commissie waardering heeft voor de gehanteerde werkwijze, die onweerlegbaar als intentie heeft de studenten een stem te geven, heeft ze ook bedenkingen bij de effectiviteit en efficiëntie ervan. Zo stelde ze vast dat niet alle bezorgdheden van studenten even vlot aan de oppervlakte komen, ondanks de uitgebreide participatiestructuren. Bovendien vraagt het huidige systeem veel van de docenten, die in een kleine opleiding al veel verschillende ballen in de lucht te houden hebben. De vraag stelt zich dan ook of de werkwijze duurzaam is, zeker als de opleiding in de toekomst verder groeit. De commissie moedigt de opleiding aan te zoeken naar een 'leanere', efficiëntere vorm om de studentenparticipatie te organiseren. De integratie van graduaatsstudenten in de bredere studentenparticipatie op unitniveau ziet de commissie als een essentieel onderdeel van de puzzel. De commissie vraagt de opleiding bovendien er zorg voor te dragen dat studenten consequent geïnformeerd worden over wat er met verbeterpunten gebeurt. Ook dient zorgzaam te worden omgegaan met de verschillende petten van lectoren en supervisors (evaluator van studenten versus begeleider van reflectie over verbeterpunten in de opleiding).

Tijdens de dialoog met betrokkenen constateerde de commissie dat het onderscheid tussen graduaats- en bacheloropleidingen vaak nog niet helemaal helder is voor het werkveld. Dit speelt vooral een rol wanneer graduaatsstudenten gaan solliciteren voor werkplekken en in competitie met bachelorstudenten komen. De commissie benadrukt dat het belangrijk is helderheid te scheppen over de unieke waarde van beide profielen, voor zowel studenten als werkgevers. De opleiding heeft dit aandachtspunt echter scherp op de radar en zet de graduaatsopleidingen actief mee op de kaart, zowel bij potentiële werkgevers, als in het secundair onderwijs. De commissie waardeert ook hoe de studenten intensief worden voorbereid op sollicitaties voor werkplekken door de ontwikkeling van vaardigheden zoals het opstellen van een CV, het oefenen van een elevator pitch en het uitvoeren van rollenspellen met HR-studenten om sollicitatiegesprekken te leren voeren.

De kwaliteit van de opleiding, die al in de aangeleverde documenten sterk naar voren kwam, werd tijdens de gesprekken verder bevestigd. De commissie maakte kennis met een enthousiast, geëngageerd en deskundig docententeam, dat ook door de studenten sterk gewaardeerd wordt omwille van zijn deskundigheid, zijn link met de praktijk en zijn beschikbaarheid. Het team wordt aangestuurd door een sterk management, dat zijn duidelijke visie implementeert met oog voor de noden en behoeften van studenten en medewerkers. Studenten bevestigden het beeld van een opleiding waarin de student centraal staat. De commissie waardeerde ook de open en reflectieve sfeer waarin de gesprekken plaats vonden en stelde vast dat de opleiding de door de commissie gesignaleerde verbeterpunten zelf stevig in het vizier heeft.

De evidente kwaliteit van de opleiding maakte het mogelijk om ook in gesprek te gaan over de toekomstige mogelijkheden tot doorontwikkeling van de opleiding. De commissie vernam

dat de opleiding in de toekomst zowel generatiestudenten als zij-instromers wil blijven bedienen. Zeker het aantal zij-instromers wil de opleiding in de toekomst graag minstens zien verdubbelen, van 10-15 naar 30 op jaarbasis. Het viel de commissie op dat de opleiding in deze toekomstplannen vasthoudt aan de strikte scheiding tussen generatiestudenten en deeltijdse studenten, met aparte trajecten in voltijds en deeltijds onderwijs voor beide doelgroepen. Dit heeft als gevolg dat een complexe opleidingsstructuur gedragen moet worden, waarin maatwerk gestapeld wordt. De commissie geeft ter overweging mee dat ook een opleidingsmodel ontworpen kan worden waarin beide stromen minder strikt gescheiden worden en waarin het werkplekleren flexibel aangepast kan worden aan de noden van de studenten. Dit zal de opleiding ook voor zij-instromers (met daarin zowel om-, op- als bijscholers) aantrekkelijker maken en zal ruimte vrijmaken om de kernkwaliteiten van de opleiding, zoals de integrale begeleiding, blijvend te kunnen realiseren bij een stijgend studentenaantal. Ook biedt deze denkrichting mogelijkheden om meer structureel internationale ervaringen in het curriculum in te bouwen.

### 3 Oordeel

De commissie komt op basis van het informatiedossier en de dialoog met de opleiding tot de conclusie dat de OLR, het curriculum, de leermiddelen en de toetsing van de opleiding Graduaat in het Maatschappelijk Werk tegemoet komen aan de vereisten die aan een opleiding op graduaatsniveau gesteld zijn.

De opleiding heeft een helder en onderscheidend profiel, met scherp geformuleerde en direct toepasbare OLR, die op graduaatsniveau geformuleerd zijn. Sterk is dat het profiel en de doelstellingen in cocreatie met werkveldpartners ontworpen zijn. De nauwe band met het werkveld stelt de opleiding in staat snel en wendbaar te kunnen reageren op evoluties in het werkveld, wat de commissie sterk vertrouwen geeft in de verdere ontwikkeling van de graduaatsopleiding.

Het programma van de opleiding vindt de commissie logisch gestructureerd en een mooie vertaling van het opleidingsprofiel en de OLR. De opleiding beschikt over een enthousiast, geëngageerd en deskundig docententeam, dat beschikbaar is voor studenten en een duidelijke link met de beroepspraktijk heeft. Het werkplekleren, dat een essentieel onderdeel van de opleiding vormt, toont een doordachte opbouw en wordt strak geregisseerd met het oog op kwaliteitsbewaking. De gecoördineerde manier waarop in de opleiding, ook buiten het werkplekleren om, theorie praktisch toepasbaar wordt gemaakt, vindt de commissie een voorbeeld voor andere graduaatsopleidingen. Interculturele competenties zitten in het DNA van de opleiding verweven, maar de commissie ziet verbeterruimte op het vlak van het aanbod voor internationalisering voor de graduaatsstudenten.

De integrale begeleiding die aan studenten geboden wordt, is indrukwekkend. Cruciaal hierbij zijn de korte lijntjes tussen studenten en docenten. Daarnaast is een omvangrijke systematiek uitgebouwd om ook via formele kanalen de vinger aan de pols te houden van de studentennoden. Niettegenstaande de grote waardering van de commissie, zijn er ook bedenkingen bij de effectiviteit en efficiëntie, en bijgevolg de haalbaarheid en schaalbaarheid van de huidige werkwijze, en dus de haalbaarheid en schaalbaarheid. De commissie moedigt de opleiding aan te zoeken naar een lichtere, efficiëntere vorm om de studentenparticipatie te organiseren. Door studentenparticipatie op te schalen op unitniveau is er volgens de commissie potentieel om de begeleiding dicht bij de student te houden in een realiteit van schaalvergroting. Bij de doorontwikkeling vraagt de commissie alert te zijn op de mogelijks conflicterende rollen van lectoren en supervisors in het huidige systeem (evaluator van studenten versus begeleider van reflectie over verbeterpunten in de opleiding).

De toetsing in de opleiding is valide, betrouwbaar, transparant en praktijkgericht. De commissie vindt de toetsing van het eindniveau sterk uitgewerkt in de zin dat de praktische toepassing centraal staat, de directe inbreng van het werkveld de relevantie garandeert en de opbouw van de toetsing de borging van alle OLR garandeert.

Het beeld van een kwaliteitsbewuste, reflectieve opleiding, die actief aan de slag gaat met verbeterpunten, kreeg door de gesprekken heen steeds solider vorm. De kwaliteit van het lectorenteam en opleidingsmanagement en de affiniteit met het werkveld geven de commissie vertrouwen dat de opleiding de geïdentificeerde verbeterpunten adequaat kan aanpakken. De evidente kwaliteit van de opleiding maakte het mogelijk om tijdens het locatiegesprek ver voorbij de vaststelling van de basiskwaliteit te gaan. De commissie waardeerde ten zeerste de dialoog over de toekomstige mogelijkheden tot doorontwikkeling van de opleiding.

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding Graduaat in het Maatschappelijk Werk van Thomas More Antwerpen-Mechelen beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als geheel als voldoende. De commissie adviseert de NVAO om een

positief accreditatiebesluit te nemen. De commissie formuleert hierbij de volgende aanbevelingen:

- Organiseer de studentenparticipatie op een effectievere en efficiëntere manier, geïntegreerd in de bredere studentenparticipatie in het studiedomein Gezondheid en Welzijn.
- Adresseer de vermenging van rollen tussen begeleiding en evaluatie. Overweeg om duidelijke scheidslijnen te voorzien tussen enerzijds lectoren die studenten ondersteunen bij hun reflectie en anderzijds collega's die betrokken zijn bij evaluatie van studenten.
- Intensifieer de inspanningen op het gebied van internationalisering binnen het curriculum. Dit kan bijvoorbeeld door internationale samenwerkingsverbanden te stimuleren en meer buitenlandse studiemogelijkheden te bieden.

## Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Thomas More Mechelen-Antwerpen
Naam opleiding	Graduaat in het maatschappelijk werk
Niveau en oriëntatie	Graduaat
(Bijkomende) titel	Niet van toepassing
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk
Afstudeerrichtingen	Niet van toepassing
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none"><li>• Voltijds traject</li><li>• Deeltijds traject</li></ul>
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Antwerpen
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
Wanneer het om een graduaats- of bacheloropleiding gaat: de aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen; wanneer het om een masteropleiding gaat: de vereiste vooropleidingen en toelatingsvoorwaarden	Bachelor in het Sociaal Werk via schakelprogramma van 91 studiepunten

## Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten (OLR)

1. De maatschappelijk werker draagt een inclusieve visie op de samenleving uit. Hij werkt krachtgericht en empowerend met cliënten in hun situatie.
2. De maatschappelijk werker gaat betekenisvolle relaties aan met cliënten en is in deze contacten nabij, empathisch, authentiek en diverssensitief.
3. De maatschappelijk werker handelt professioneel en zet zijn krachten en ervaringsdeskundigheid in.
4. De maatschappelijk werker ontwikkelt permanent zijn professioneel handelen doorheen reflectie, professionalisering en expertisedeling.
5. De maatschappelijk werker onthaalt cliënten en informeert en adviseert hen bij brede vragen.
6. De maatschappelijk werker werkt drempelverlagend voor individuen en groepen naar de eigen organisatie, naar andere organisaties en in de samenleving.
7. De maatschappelijk werker begeleidt cliënten en hun context in een traject op agogische manier en ondersteunt hierbij hun zelfredzaamheid.
8. De maatschappelijk werker werkt verbindend.
9. De maatschappelijk werker werkt met groepen op agogische wijze.
10. De maatschappelijk werker communiceert helder en professioneel mondeling en schriftelijk.
11. De maatschappelijk werker plant flexibel zijn taken en volgt deze op, is digitaal vaardig en gaat professioneel om met informatie.
12. De maatschappelijk werker werkt professioneel samen in team, binnen de organisatie en met andere professionals of in (in)formele netwerken.
13. De maatschappelijk werker handelt bewust binnen wettelijke, beroepsethische en professionele kaders.
14. De maatschappelijk werker gaat aan de slag met signalen en werkt structureel.

### Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

De beoordeling is gebeurd door een commissie van deskundigen aangesteld door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

**Nina Spithost** (*voorzitter*), Programma Manager Associate degrees NHL Stenden, Nederland;  
Lid DB Overlegplatform Associate degrees (Vereniging Hogescholen)

**Hanne Leirs** (*commissielid*), docent professionele bachelor Orthopedagogie en kwaliteitszorgmedewerker graduaatsopleidingen Welzijn, UCLL Limburg;

**An-Rose Vandewinckele** (*commissielid*), directeur Centrum Algemeen Welzijnswerk, Antwerpen;

**Ninoo Lemmens**, student graduaatsopleiding Maatschappelijk Werk, AP Hogeschool, Antwerpen.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Sigrid Depoorter** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO.
- **Jetje De Groof** (*extern secretaris*), bedrijfsvoerder Eduflow bv.

*Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.*

## Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

**13 maart 2024, 13u30-15u**

Online vooroverleg accreditatie graduaat maatschappelijk werk

**20 maart 2024, 8u30-18u**

Locatiebezoek

08.30-09.45	De opleidingsspecifieke leerresultaten en de vertaling ervan in curriculum en opleidingsprogramma	
	Henri L'hoest Paulien Vanmeenen	Student fase 1, voltijds traject Student fase 2, voltijds traject
	Emine Arslan	Alumna 2022, Kwadraat CAW Antwerpen
	Elien Van den Bruel	Studentenbegeleider-trajectcoach
	Katelijne Verlackt Jan Cottyn Peter De Graef	Docent <i>Informer en verwijzen</i> – Supervisor Werkpleklers Docent OPOs <i>Recht en Werken in de samenleving</i> Unitmanager Mens & Welzijn
	Bruno Fiesack Micheline Veldeman Jan Flour	Werkveldpartner project Welzijnsankers Werkveldpartner Jonatanschool Werkveldpartner OCMW Willebroek
9.45-10.25	Interne bespreking	
10.25-11.40	Toetsing, werkpleklers en eindproef	
	Kell De Boelpaep Paulien Vanmeenen	Student fase 2, voltijds traject Student fase 2, voltijds traject
	Indra-Lee Goris	Alumna 2021, Kavka Antwerpen
	Bruno Verplaetse Melina Gorrebeeck Saar Serrien	Lid beleidsteam - WG Curriculum – Coördinatie werkpleklers WG Curriculum – Coördinatie eindproef Supervisor Werkpleklers integratie – Mentor Zorgzame Straten
	Lotte Vergauwen Pol De Groote Glen Smets	Werkveldpartner Kringwinkel Antwerpen Werkveldpartner CAW Asmodee en Velodepot Werkveldpartner Woonhaven
11.40-12.20	Interne bespreking	
12.20-13.05	Lunch	
13.05-13.50	Gesprek met studenten	



	Dounia Kiadi - student fase 1, voltijds traject Sefora Christodoulou - student fase 1, voltijds traject Kell De Boelpaep - student fase 2, voltijds traject Anouk Van der Reysen - student fase 1, voltijds traject Sara Benmoussa - student fase 1, voltijds traject Darcy Masselus - student fase 2, deeltijds traject	
13.50-14.20	Interne bespreking	
14.20-15.35	Professionaliseringscultuur en samenwerkend ontwikkelen	
	Hiba Odris Bianca Maes  Indra-Lee Goris  Fatma Özdemir Btisam Akarkach Magaly Colard  Roy Muesen Suzanne Sluyts Ingrid Akkermans	Student fase 3, deeltijds traject Student fase 1, deeltijds traject  Alumna 2021, Kavka Antwerpen  Lid beleidsteam – WG In-en Uitstroom – WG Diversiteit en Inclusie Docent <i>Leergroep</i> deeltijds traject – Onderwijsondersteuner Docent <i>Leergroep</i> voltijds traject – Supervisor werkpleklers  Werkveldpartner CAW Kwadraat Werkveldpartner WZC Groenveld/Armonea Werkveldpartner Peperfabriek Antwerpen
15.35-16.15	Interne bespreking	
16.15-17.00	Vrij gesprek	
17.00-18.00	Nabespreking en voorbereiding reflectie op het bezoek	
18.00	Reflecties op het bezoek	

## Bijlage 5: Verantwoording

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 een 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 een voorbereidend overleg heeft elk commissielid de eerste indrukken opgemaakt en werden prioritaire vragen opgesteld.

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 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 beoordelingsrapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

## Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag

- Zelfevaluatie rapport
- Bijlagen bij het zelfevaluatie rapport:
  - Bijlage 1 Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding
  - Bijlage 2 Domeinsspecifieke resultaten
  - Bijlage 3 Profiel afgestudeerde
  - Bijlage 4 Concordantietabel relatie DLR en OLR
  - Bijlage 5 Leerresultatenmatrix
  - Bijlage 6 Gedragsindicatoren per OLR
  - Bijlage 7 Programmagids
  - Bijlage 8 Werkplekscan
  - Bijlage 9 Beschrijving van het personeel
  - Bijlage 10 SOAR
  - Bijlage 11 Interne kwaliteitszorg

