

GRADUAAT IN HET MAATSCHAPPELIJK WERK

ODISEE

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

2 APRIL 2025



CAROLINE DETAVERNIER (VOORZITTER) • CARINE AALBERS, GEERTJE FRANSSEN,
ALANI NAUWELAERT (COMMISSIELEDEN) • TINE SWAENPOEL (SECRETARIS)
• SIGRID DEPOORTER (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	Inhoudelijke verkenning: de eerste indrukken van de commissie	5
2.1.1	De sterke punten van de opleiding	5
2.1.2	De te onderzoeken thema's	5
2.2	Dialogoog met de instelling over de onderzoeksvragen van de commissie	6
2.2.1	Thema 1: de aantoonbaarheid	6
2.2.2	Thema 2: werkplekleren	9
2.2.3	Thema 3: stakeholdersbeleid	11
2.2.4	Thema 4: curriculum	12
3	Oordeel	15
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	17
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	18
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	19
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding	20
	Bijlage 5: Verantwoording	21
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	22

1 Abstract

De beoordelingscommissie onderzocht de kwaliteit van het graduaat maatschappelijk werk bij Odisee en beoordeelde die als voldoende. Het advies van de beoordelingscommissie aan de NVAO is dan ook positief.

Deze graduaatsopleiding van 120 studiepunten vertrekt van een duidelijke visie en heeft veel aandacht voor de specificiteit van de instromende studenten in combinatie met de Brusselse grootstedelijke context. De opleiding benut deze elementen als een sterkte.

De commissie baseerde dit oordeel op het dossier van de opleiding en op gesprekken met de opleiding. Het oordeel is gevormd aan de hand van het door de NVAO gehanteerde accreditatiekader, waarbij werd gekeken naar de onderwijskwaliteit, de toetsing en de gerealiseerde leerresultaten.

Op basis van het dossier stelde de commissie een aantal sterke punten vast, o.a. het heldere ZER met goed geselecteerde bijlagen, een sterke focus op kwaliteitszorg met een proactieve benadering van kwaliteitsverbetering, het inzetten op het studentenprofiel gekenmerkt door diversiteit en de sterke aansluiting op de grootstedelijke context van Brussel als vertrekpunt en sterkte van de opleiding, de vertaling van de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) naar opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) en daarna naar leeruitkomsten, de rubrics voor het werkplekleren en de aandacht voor de begeleiding van studenten.

Over een aantal thema's ging de beoordelingscommissie met de opleiding in gesprek, zijnde de aantoonbaarheid van de monitoring van processen en van het behaalde eindniveau, de concrete invulling van en visie op werkplekleren, het stakeholdersbeleid en enkele aspecten van het curriculum (hoe de opleiding aan de slag gaat rond de scharnierervaringen, de brug- en signaalfunctie en de haalbaarheid van het programma voor studenten). De gesprekken hierover waren verhelderend voor de commissieleden.

De commissieleden formuleerden een aantal aanbevelingen voor de opleiding:

- Zorg voor een evenwicht tussen het ondersteunend zorgen voor studenten en het versterken van hun zelfstandigheid en hen empoweren.
- Werk een helder kader uit, op basis van de aanwezige ingrediënten, om te systematiseren en expliciteren wat de visie van de opleiding is op werkplekleren en in welke mate dit duaal leren genoemd kan worden.
- Versterk het stakeholdersbeleid door systematische en meer formele samenwerking, bv. via een cocreatieraad, zonder de informele dialoog te verliezen. Verbreed ook het stakeholdersbeleid en overweeg om de stem van de cliënt en de stem van het beleid mee te nemen in de stakeholdersreview van de ontwikkeling van de opleiding.
- Bekijk het verschil in aanpak tussen opleidingsfase (OF) 1 en OF2.
- Blijf inzetten op het streven naar overzicht en transparantie in de beoordeling van de eindkwalificaties, bv. door te onderzoeken of ICT-ondersteuning mogelijk is om de beoordeling verder te ontwikkelen, te digitaliseren.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Inhoudelijke verkenning: de eerste indrukken van de commissie

De leden van de beoordelingscommissie lazen met aandacht het “Zelfevaluatierapport Graduaat in het Maatschappelijk Werk” van Odisee. Elk lid noteerde individueel de sterke punten van de opleiding en een aantal aandachtspunten en vragen. Deze eerste indrukken vormden het uitgangspunt voor een online voorbereidend overleg op maandag 10 februari 2025. Dit gesprek werd live voortgezet op woensdag 26 februari 2025.

2.1.1 De sterke punten van de opleiding

De commissie waardeert het **heldere dossier** dat aangenaam was om lezen en waar de commissieleden gemakkelijk hun weg in vonden. Ook de bijlagen waren goed geselecteerd. Dat zorgde ervoor dat de commissieleden al bij de inhoudelijke verkenning een goed beeld kregen van de opleiding.

De commissieleden stellen vast dat er een **sterke focus op kwaliteitszorg** ligt in de opleiding met een **proactieve benadering van kwaliteitsverbetering**. De sprintwerking draagt hiertoe bij en het werken via optimalisatiewerven vinden de commissieleden efficiënt. De commissie leest dit niet alleen in het eerste hoofdstuk van het ZER, waar kwaliteitszorg toegelicht wordt, maar doorheen de hele tekst.

De commissieleden waarderen de manier waarop de opleiding het **studentenprofiel gekenmerkt door diversiteit en sterke aansluiting bij de grootstedelijke context van Brussel** aangrijpt als vertrekpunten voor de opleiding. Dat draagt bij aan een duidelijke focus in het curriculum en aan de relevantie ervan.

De commissie vindt **de vertaling van domeinspecifieke leerresultaten (DLR) naar opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)** duidelijk. Dit is nog doorvertaald naar leeruitkomsten (met een matrix), die een goede houvast kunnen zijn voor studenten, docenten en werkveld. Ook het curriculum is coherent met goed afgestemde leerlijnen.

De commissieleden vinden de **rubrics** voor de leeruitkomsten gekoppeld aan de verschillende opleidingsonderdelen werkplekleren sterk. Deze geven richting aan objectievere feedback en beoordeling.

Er is veel aandacht binnen het team voor de **begeleiding van studenten**: een onthaaltraject, taalondersteuning, ... De commissieleden vinden dit positief, niet in het minst omdat dit bijdraagt tot een positief en inclusief leerklimaat.

2.1.2 De te onderzoeken thema's

Na het doornemen van het dossier en de voorbereidende overlegmomenten formuleerden de commissieleden vragen rond enkele thema's die op basis van het voorliggende ZER nog niet volledig duidelijk waren en die zij in dialoog met de instelling wilden uitklaren.

Thema 1: de aantoonbaarheid

In september 2024 startte de opleiding met een heel nieuw opleidingscurriculum. Het ZER geeft goed weer wat de opleiding hiermee voor ogen heeft. Maar de commissie wil meer inzicht in hoe de opleiding garandeert dat de beoogde leerresultaten bereikt worden. Hoe

wordt de monitoring van het curriculum en de leerresultaten systematisch aangepakt? Welke toetsmethodes waarborgen dat studenten alle DLR's op eindniveau behalen? Hoe worden signalen uit de praktijk opgepikt en omgezet in verbeteracties?

De commissieleden willen anderzijds meer zicht krijgen op hoe de opleiding alle DLR's op eindniveau afdekt, zodat men kan garanderen dat afstuderende studenten ze ook bereikt hebben.

In functie hiervan vroegen de commissieleden vooraf bijkomend materiaal aan de opleiding. Opnieuw werd duidelijk materiaal aangeleverd dat de commissieleden in staat stelde vat te krijgen op de curriculumwijzigingen en de redenen daarvoor. Toch bleef de vraag hoe de toetsing van het eindniveau in de praktijk gebeurt.

Thema 2: werkplekleren

De commissieleden willen graag dieper ingaan op het werkplekleren. Voor de nieuwe opleiding spreekt men over duaal leren. De commissieleden zijn daarbij nieuwsgierig naar de visie op duaal leren / werkplekleren van de opleiding. Daarnaast willen de commissieleden graag meer zicht krijgen op de ondersteuning van de werkplekmentoren door de opleiding en op de effectieve rol van de werkplekken in het leren van de studenten.

Thema 3: stakeholdersbeleid

In het ZER blijkt de voortdurende dialoog met de stakeholders cruciaal. Tegelijk wordt op het einde van het ZER aangegeven dat de opleiding nog meer wil inzetten op structureel contact met alumni en afstemming met werkveldpartners. De commissieleden gaan daarom graag in gesprek over hoe samengewerkt wordt, niet alleen met het werkveld en studenten, maar ook met het team zelf, met alumni en met alle mogelijke stakeholders.

Thema 4: curriculum

De commissieleden zijn nieuwsgierig naar hoe de opleiding aan de slag gaat rond de scharnierervaringen die veel van de studenten hebben. Hierin lijkt de opleiding gebruik te maken van de ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid van studenten. De commissie gaat graag in gesprek over de visie en implementatie van de opgedane ervaringen van studenten. Hoe ondersteunt het curriculum studenten bij het omgaan met scharnierervaringen? Een ander punt is de brug- en signaalfunctie: hoe geeft men de studenten de nodige basis en inzichten om die op te kunnen nemen? En hoe zorgt men ervoor dat het programma haalbaar blijft voor de studenten die instromen?

2.2 Dialoog met de instelling over de onderzoeksvragen van de commissie

2.2.1 Thema 1: de aantoonbaarheid

Een eerste thema waar de commissieleden dieper op in willen gaan, is de aantoonbaarheid, enerzijds van de monitoring en anderzijds van het bereiken van het eindniveau door de studenten.

De commissieleden willen graag inzoomen op het proces van de curriculumvernieuwing. Hoe is dat verlopen en hoe werd **gemonitord** dat de juiste zaken aangepakt werden.

De docenten geven aan dat hiervoor met een sprintteam gewerkt wordt, in iteraties. Dat team doet het ontwikkelwerk, steeds voor een afgebakende opdracht. Het team zet de

vernieuwing in en zorgt voor tussentijdse evaluatie. Er is ook aandacht voor overleg met de studenten. Eens een vernieuwing afgerond is, komt dit in het gebruikelijke systeem van kwaliteitszorg terecht.

De docenten vullen nog aan dat als er signalen opgevangen worden, die geagendeerd worden in de opleidingsteams. Daar zijn verslagen van. Het opleidingshoofd houdt overzicht en koppelt er een timing aan. Alle documenten zijn voor de docenten toegankelijk in een Teamsomgeving.

Ook de studenten en werkveldpartners geven in de gesprekken aan dat ze het gevoel hebben dat de signalen of suggesties die ze geven opgepikt worden door de opleiding, dat daar echt mee aan de slag gegaan wordt.

De commissieleden stellen vast dat de opleiding sterk is in het opvangen en doorgeven van signalen en in het doorvoeren van verbeteringen. Het kan zinvol zijn de monitoring meer en transparant te systematiseren.

De commissieleden willen zeker zijn dat wat de opleiding voor ogen heeft (DLR – OLR – leeruitkomsten) ook gerealiseerd wordt, dat studenten het vooropgestelde **eindniveau** ook bereiken. Op welke manier houdt men overzicht over het geheel?

De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat om duidelijker te maken waar de opleiding naartoe werkt, de DLR vertaald zijn naar OLR en in een volgende stap naar leeruitkomsten. De leeruitkomsten zijn eenvoudig geformuleerd, in de ik-vorm, opdat de studenten zich er makkelijker in herkennen. Zowel opleidingsverantwoordelijken als docenten zijn zich ervan bewust dat de DLR wat uitgebreider zijn dan de OLR, maar benadrukken dat ze de OLR en leeruitkomsten steeds samennemen. De opleiding laat zo zien dat zij overzicht hebben over het geheel, al is dat nu nog complex.

Uit de gesprekken met de studenten en de werkveldpartners blijkt dat iedereen de leeruitkomsten goed kent en beschouwt als het hart van de opleiding, als vertrekpunt voor het leren. De docenten, werkveldpartners en met name ook de studenten hebben een goed zicht op de leeruitkomsten en hoe die gekoppeld zijn aan de verschillende opleidingsonderdelen, ook aan de opleidingsonderdelen werkplekleren. Ze ervaren het Vademecum als een zeer bruikbaar instrument daarvoor. Het is voor hen duidelijk wat wanneer getoetst wordt.

De opleidingsverantwoordelijken lichten verder toe dat de evaluatiepraktijk in het oude curriculum erg complex was, door de verwevenheid van werkplekleren en schools leren. In het nieuwe curriculum is dat duidelijker van elkaar onderscheiden, wat zorgt voor meer herkansingsmogelijkheden en de studenten een zekere duidelijkheid geeft. Tegelijk blijft er een kruisbestuiving tussen het schoolse leren en werkplekleren bestaan. De leerinhouden zijn meer op elkaar afgestemd en in de opleidingsonderdelen op school wordt steeds de link gelegd naar werkplekleren.

De docenten merken ook dat de studenten gemotiveerder blijven nu werkplekleren in het nieuwe curriculum evolueerde van werkvorm tot aparte opleidingsonderdelen en de evaluatiepraktijk vereenvoudigd werd. Leeruitkomsten worden niet meer zowel op de werkplek als met een schoolse opdracht geëvalueerd. Daardoor haken studenten minder snel

af als ze ergens een onvoldoende scoren. Het werken met rubrics voor de evaluatie van werkplekleren zorgt voor meer objectiviteit en transparantie.

De werkplekmentoren ervaren het groeidossier en het werken met breekpunten als een hulp om de studenten te beoordelen. Zij geven aan dat het voor hen duidelijk maakt waaraan studenten moeten voldoen. Het vormt de basis voor de gesprekken met de studenten over het werkplekleren. Hierover is ook uitwisseling met de werkplekbegeleider.

De werkveldpartners halen ook aan dat de opleiding op een zeer heldere manier het onderscheid tussen een graduaatsstudent (VKS 5) en een bachelorstudent (VKS 6) geformuleerd heeft. Dit is voor hen een instrument in de beoordeling van de studenten, maar ook in het bepalen van de taken die een student tijdens het werkplekleren op kan nemen. De opleiding maakt hiervoor gebruik van het kader van Odisee. De commissie vindt de vertaling naar de specificiteit van de opleiding zeer sterk. In de inleidende presentatie door de opleiding zag de commissie hoe het onderscheid tussen niveau 5 en niveau 6 van de VKS in het veld van het maatschappelijk en sociaal werk heel herkenbaar uitgelegd is.

De werkveldpartners zijn tevreden over het niveau van de opleiding. Ze geven aan dat het niveau van de afgestudeerden voldoet aan wat men kan verwachten van een beginnend beroepsbeoefenaar.

De commissieleden vragen hoe de docenten een gelijke beoordeling garanderen. De docenten leggen uit dat als opleidingsonderdelen in handen zijn van een team van docenten, zij samen de beoordelingscriteria opstellen en na het verbeteren van de opdrachten ook samen de resultaten bekijken om te zien of er eventueel bijsturing nodig is. Daarnaast is er ook afstemming over de opleidingsonderdelen heen en tussen de opleidingsfasen. Verder is er ook intercollegiale toetsing. Dat geeft de gelegenheid om vragen en twijfelgevallen te bespreken met alle docenten. De studenten geven aan af en toe toch wat transparantie te missen in de manier van beoordelen. De commissie suggereert om de evaluaties meer inzichtelijk te maken, niet enkel tijdens de feedbackmomenten. Dat kan door de beoordelingen in een apart formulier te archiveren, door bv. in samenwerking met het ICT-departement verder te digitaliseren. De commissie moedigt de opleiding aan hier blijvend in te investeren, en zo de transparantie en helderheid te blijven verbeteren.

De commissieleden zouden graag nog meer concreet inzicht krijgen in hoe de toetsing van het eindniveau gebeurt, op basis van concrete voorbeelden. Een toelichting door een werkplekbegeleider over het online groeidossier maakt duidelijk hoe de studenten beoordeeld worden voor het werkplekleren. Dit gebeurt in de dialoog student - werkplekmentor – werkplekbegeleider. Zij scoren elke leeruitkomst. De student heeft alles ook gedocumenteerd in een logboek, waarnaar verwezen wordt in het groeidossier. Iedereen kan behalve de score ook feedback uitschrijven, per leeruitkomst. De rubrics zorgen voor een gedeeld begrip. Er is ook een eindgesprek. Uiteindelijk moet voor elk onderdeel werkplekleren aangetoond worden dat minstens 18 van de 22 leeruitkomsten behaald werden, inclusief alle breekpunten. Dat zijn leeruitkomsten die in elk geval behaald moeten zijn, waar men in principe niet voor 'delibereert'. De uiteindelijke quoterings is gebaseerd op een optelsom, die gemaakt wordt in het geijkte programma. De opleiding werkt over de hele lijn met geslaagd / niet geslaagd. Er worden dus nergens woord- of cijferbeoordelingen gegeven.

De werkplekbegeleider toont een opdracht voor het opleidingsonderdeel 'Uitdagingen voor de maatschappelijk werker'.

Daarnaast levert de opleiding op vraag van de commissie opgaven, beoordelingscriteria en concrete voorbeelden van schoolopdrachten, graduaatsproeven, en enkele examenopgaven en concrete voorbeelden van examens van alle opleidingsonderdelen op eindniveau aan. De opdrachten zijn gemaakt in functie van de leeruitkomsten, die werden vertaald naar beoordelingscriteria. Er is ook bepaald welke de 'kapitale fouten' zijn. Als een student een kapitale fout maakt, is die hoe dan ook niet geslaagd.

De commissieleden stellen vast dat er geen apart beoordelingsformulier bestaat waarin de feedback samengebracht wordt.

Om feedback te krijgen, kunnen studenten deelnemen aan een nabespreking. Er is ook een collectief leermoment om in te spelen op veel voorkomende fouten.

De commissieleden kregen door deze toelichting een concreter beeld van hoe de opleiding evalueert in functie van het eindniveau. De opleiding weet het eindniveau te garanderen, maar dit is complex en van meerdere factoren afhankelijk. De opleiding is zorgvuldig en met meerdere personen betrokken om het geheel werkend te houden. Het is echter nodig dat de opleiding het systeem, de transparantie en de duidelijkheid verder blijft doorontwikkelen. Het zou een meerwaarde zijn in te zetten op verdere digitalisering, zodat de beoordeling tot het einde digitaal ondersteund wordt. Nu wordt de laatste stap manueel in een ander systeem gedaan.

2.2.2 Thema 2: werkplekleren

De commissieleden vragen ook door op **hoe de opleiding de werkplekken ondersteunt en welke rol de werkplekken effectief spelen** in het leren van de studenten.

De docenten vinden dat de verwachtingen van de opleiding duidelijk zijn. Zo verwacht men zeker in een eerste jaar minstens tweewekelijks overleg met de student. Daarnaast zijn er ongeveer drie werkplekgesprekken per semester. Dit is allemaal beschreven in een uitgebreide handleiding voor werkplekmentoren. De studenten halen die tweewekelijkse overlegmomenten ook aan als een goed element in de begeleiding.

De docenten geven aan dat de werkplekken allemaal vooraf gescreend worden op leerkansen voor de vier beroepsrollen (onthaal- en brugfunctie, individueel begeleider, groepswerker en community builder). Als een van de rollen op een werkplek onvoldoende aan bod kan komen, probeert men daar flexibel mee om te gaan door te zoeken hoe men dat toch kan faciliteren. Dat is nodig, omdat studenten voor alle opleidingsonderdelen werkplekleren op één en dezelfde werkplek blijven. Indien nodig voorziet men dan alternatieve leerkansen op een andere werkplek, voor afgebakende taken gedurende een beperkte tijd.

In de screening wordt ook gepeild naar de beschikbaarheid van de mentor, maar dat is minder zinvol omdat er soms wissels zijn van mentoren. Elke werkplek wordt na het eerste jaar geëvalueerd.

Er is ook ondersteuning voorzien voor mentoren. Zo kunnen ze van de opleiding taalcoaching krijgen op de werkvloer. Daar wordt ook materiaal voor aangeboden op de website.

Mentoren kunnen zich via filmpjes en een test voorbereiden. In de toekomst willen de docenten inzetten op intervisie met mentoren en hen zaken leren als bv. studenten warm onthalen.

Om de taaklast van de werkplekmentor te verminderen, vraagt men minder verslaggeving. De opleiding maakte daar werk van. In het digitale groeidossier kan een mentor nu per leeruitkomst een score aanvinken en er is ook ruimte voor schriftelijke feedback. De werkplekmentoren vinden deze manier een enorme verbetering. De werkwijze is veel hanteerbaarder voor hen, de administratieve last ligt lager.

De keuze om een student twee jaar op dezelfde werkplek te laten blijven is om voor beide kanten een win-win te maken. In een tweede jaar kan een student al echt meedraaien. Sommigen worden ook aangeworven. Uit een bevraging van de afgestudeerden van 2021 blijkt dat voor 35% van de werkende respondenten de werkplek een kanaal was om hun huidige job te vinden.

De commissieleden vragen ook hoe het leren op school en het leren op de werkplek op elkaar afgestemd worden. De docenten geven aan dat er schoolopdrachten zijn die de studenten op de werkplek moeten uitvoeren. De mentoren worden hierover gebriefd en dit komt ook ter sprake bij de opmaak van het individueel werkleerplan door de student samen met de mentor.

Hetzelfde geldt voor de graduaatsproef. De opleiding voorziet online overlegmomenten om de mentoren daarover uitgebreid te informeren. Tussentijds is er ook gelegenheid voor de mentoren om eventuele vragen te stellen.

De studenten vertellen dat ze samen met hun mentor bekijken welke leeruitkomsten ze moeten bereiken en welke opdrachten ze hebben. Dat wordt dan ingebouwd in het individuele werkleerplan, dat ze samen met de mentor bespreken. De studenten kunnen zelf ook de link leggen met de lesinhouden. Maar ook op de werkplek leren ze bv. nieuwe methodieken. Het is hun ervaring dat ze ook op de werkplek leerstof of soms een opleiding krijgen. Wat ze daar leren, brengen ze dan in bij de casusbesprekingen, of in de lessen. Ze merken op dat in de lessen vaak de link gelegd wordt naar de werkplek.

De werkveldpartners geven aan dat de studenten echt willen leren. Ze geven het aan als ze over bepaalde aspecten meer willen weten en worden door de opleiding gestimuleerd om zich op de werkplekken te verdiepen in de thema's die daar relevant zijn.

De werkveldpartners zijn positief over de ondersteuning door de opleiding. De competenties en de leeruitkomsten zijn voor hen een goed instrument om het leren op de werkplek vorm te geven. Ook de beschreven rollen helpen dat concretiseren. Ze gebruiken die ook als basis voor gesprekken met de studenten. En het is hun ervaring dat die leeruitkomsten en rollen de studenten aanzetten om zelf leerkansen aan te grijpen op de werkplek.

Tegelijk krijgen de studenten ook de autonomie om binnen de werkplek zelf op zoek te gaan naar leer- en oefenkansen gelinkt aan de OLR en de leeruitkomsten. Het is de ervaring van de werkplekmentoren dat zeker in OF2 de studenten kunnen aangeven waar ze nog in willen groeien, in combinatie met wat ze graag doen.

De werkplekmentoren geven bij alle studenten het traject mee vorm, samen met de werkplekbegeleider. Ze gaan in gesprek over op welke manier bepaalde leeruitkomsten ingevuld kunnen worden. Tijdens de (twee)wekelijkse gesprekken bekijken ze met de studenten hoe alles loopt. Er wordt niet alleen van de mentoren maar ook van de studenten een actieve bijdrage verwacht.

De commissieleden zien dat er effectief een bijdrage is van de werkplekken aan het leren van de studenten. Maar de opleiding spreekt van duaal leren. De commissieleden krijgen graag meer zicht op de **visie van de opleiding op duaal leren en werkplekieren**.

De opleidingsverantwoordelijken noemden in hun inleidende presentatie werkplekieren het beginpunt en sluitstuk van alle leren en impliceren dat dit is wat maakt dat ze spreken van duaal leren.

De commissieleden stellen de vraag waarom de eindtoetsing dan ook in het schoolse zit en niet helemaal in het werkplekieren. De opleidingsverantwoordelijken verwijzen daarvoor naar de vraag van de werkplekken naar studenten die vanuit de opleiding ook een kennisbasis meekregen.

De docenten verwijzen naar het grote aandeel van werkplekieren binnen de opleiding en de spreiding ervan. Door elke week zowel op de werkplek als op school te leren, kan wat op de werkplek gebeurt ook snel aan bod komen tijdens het opleidingsonderdeel professioneel leren of tijdens intervisie. Er is dus een voortdurende wisselwerking tussen het schoolse leren en werkplekieren.

De commissieleden raden de opleiding aan een helder kader uit te werken, op basis van de aanwezige ingrediënten, om te systematiseren en expliciteren wat de visie van de opleiding is op werkplekieren en in welke mate dit duaal leren genoemd kan worden.

Daarnaast raadt de commissie aan om ook de blijvende en structurele samenwerking met de werkplekken niet enkel afhankelijk te maken van de huidige studenten en mentoren, maar op een meer strategische en systematische wijze deze samenwerking te vervolgen. Op die manier kan de opleiding blijven inzetten op de kwaliteit van het leren op de werkplek.

2.2.3 Thema 3: stakeholdersbeleid

De commissieleden zijn nieuwsgierig naar hoe de opleiding in de praktijk alle mogelijke stakeholders betreft bij het vormgeven van de opleiding.

De **studenten** hebben veel kansen om feedback te geven en benoemen dat ook zelf. Na elke module kunnen ze zeggen wat beter kan en wat goed was. Ze worden uitgenodigd voor gesprekken. De verslagen daarvan komen online en iedereen krijgt daar dan een notificatie voor. De studentenvertegenwoordigers nemen hun rol ook op door de medestudenten te informeren. De studenten zeggen dat ze het gevoel hebben gehoord te worden, dat werkpunten die ze benoemen aangepakt worden.

Over de curriculumhervorming zijn de studenten ook duidelijk geïnformeerd. De **alumni** kregen ook de kans hier input voor te geven.

De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat de contacten met het **werkveld** in eerste instantie gebeuren via de contacten met de werkplekmentoren. Met hen wordt erg veel informeel afgestemd. Naar aanleiding van de curriculumhervorming kregen ze ook de kans in gesprek te gaan met het sprintteam. Ook de docenten verwijzen naar de individuele gesprekken met de werkplekmentoren.

De opleidingsverantwoordelijken voegen hieraan toe dat er zeker groei mogelijk is als het gaat over systematiek. Dat kan door te werken met een jaarplanning, maar het is ook de bedoeling een cocreatieraad op te richten om de werkveldpartners te betrekken bij structurele keuzes.

Op die manier wordt het overleg niet alleen structureler maar kan men het ook verbreden. Momenteel capteert men via het informele overleg vooral de input van de werkplekmentoren. De commissie suggereert om naast de werkplekpartners ook andere soorten partners betrekken, zoals bijvoorbeeld de VGC.

De werkveldpartners geven in de gesprekken aan dat in alle contacten met docenten / werkplekbegeleiders steeds gevraagd wordt wat beter kan. Ze merken ook dat men met hun input aan de slag gaat. Ze worden ook goed geïnformeerd over veranderingen aan de opleiding en waarom die doorgevoerd zijn.

Toch komt van de werkveldpartners de suggestie om hen periodiek en structureel te bevragen over veranderingen aan de opleiding zoals nu de curriculumhervorming, zodat de opleiding meer kan monitoren wat de impact is, wat positief is of net minder positief, zodat de opleiding daar dan mee aan de slag kan.

De commissieleden denken dat het opstarten van bv. een cocreatieraad het stakeholdersbeleid een trapje hoger zou kunnen brengen doordat het zo structureler en zichtbaarder zou worden.

Cliënten of mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie die de doelgroep vormen van de verschillende werkplekken, zijn momenteel geen expliciete stakeholders van de opleiding. In het opleidingsonderdeel graduaatsproef is het wel altijd mogelijk hen te laten deelnemen aan een toonmoment. En ook in de dialoog werkplekmentor – student – werkplekbegeleider zijn ze impliciet aanwezig, zij het niet in persoon.

De leden van de commissie geven aan dat het interessant kan zijn ook cliënten of doelgroepen te betrekken bij het overleg met de stakeholders. De commissie adviseert om het overleg met de stakeholders, dat informeel heel aanwezig is en sterk, meer te systematiseren en te formaliseren en tegelijk ook te verbreden.

2.2.4 Thema 4: curriculum

De commissieleden gaan graag wat dieper in op enkele aspecten van het curriculum, zoals wat de opleiding doet met de eigen (scharnier)ervaringen van studenten, welke basis en inzichten de studenten meekrijgen om de brug- en signaalfunctie op te nemen en wat men doet om de opleiding haalbaar te houden voor de studenten.

De commissieleden zijn nieuwsgierig naar de visie op ervaringsdeskundigheid en hoe dat eventueel vorm krijgt in de opleiding. Ze lezen in het ZER veel over steun voor de studenten

als persoon, maar is er ook een link naar het professioneel handelen? De opleidingsverantwoordelijken reageren dat studenten inderdaad opgevangen worden om ervaringen te verwerken. Tegelijk is het ook de ambitie van de opleiding om die studenten in staat te stellen hun ervaringskennis in te zetten in het werkplekleren (of net bewust niet). Dat komt aan bod in de leerlijn professioneel leren.

De docenten geven aan dat de opleiding niet pretendeert ervaringsdeskundigen af te leveren, maar wel dat studenten hun ervaringen minstens omzetten in ervaringskennis. Ze krijgen ook tools aangereikt om op de werkplek aan de slag te gaan met hun ervaringskennis. Dat zit vervat in de leeruitkomst rond ervaringen binnenbrengen op de werkplek en in het opleidingsonderdeel professioneel leren, waar studenten in het leergesprek moeten aantonen waar ze staan, wat ze doen en hoe ze omgaan met hun ervaringen.

De studenten vinden dat de docenten veel aandacht hebben voor hun context en ervaringen. Ze appreciëren alle informatie die ze krijgen over mogelijke begeleiding en ondersteuning en maken daar ook gebruik van. Ze benoemen dat de studentencoach de drempel zo veel mogelijk probeert te verlagen. Ook in de lessen, taken en opdrachten is ruimte om de ervaringen op de werkplek een plaats te geven.

Ook de werkveldpartners benoemen dat er veel zorg is vanuit de opleiding voor de studenten. Zelf zijn ze ook bereid om rekening te houden met studenten en hun ervaringen. Ze geven hen hiervoor tools en knowhow mee. Het is niet de indruk van de werkveldpartners dat de opleiding inzet op ervaringsdeskundigheid. Als een student de eigen ervaringen op een positieve manier inzet op de werkplek, lijkt dat vooral intuïtief te gebeuren. Ze merken wel op dat in het groeidossier aspecten aan bod komen die hieraan raken, zoals bv. een vraag rond de eigen krachten als student inzetten in de organisatie.

De commissie waardeert de zorg en ondersteuning die de opleiding biedt aan studenten, met bijzondere aandacht voor hun scharnierervaringen. De commissie moedigt de opleiding aan om ervaringskennis explicieter te benaderen als een troef binnen het leerproces, eerder dan enkel als uitdaging. De commissie ziet kansen om de ervaringskennis van studenten bewuster in te zetten binnen het curriculum, zowel tijdens de schoolse opleidingsonderdelen als tijdens het werkplekleren, zodat studenten niet alleen ondersteund worden in het verwerken van hun ervaringen, maar deze in kader van empowerment ook kunnen omzetten in een professionele meerwaarde.

Een gerichtere integratie van ervaringskennis als leerelement kan bijdragen aan een versterkt beroepsprofiel van de opleiding. De commissie nodigt de opleiding uit om haar visie op ervaringskennis en haar toepassing binnen de opleiding verder te expliciteren en af te stemmen met de werkveldpartners.

Om een interne brug- en signaalfunctie op te kunnen nemen, moeten studenten voldoende kritisch kunnen reflecteren en inzichten hebben in maatschappelijke structuren. De commissieleden horen graag hoe men dat doet. De opleidingsverantwoordelijken en docenten lichten toe dat inzicht krijgen in maatschappelijke structuren ingebed zit in de module 'politisierend werkend' binnen het opleidingsonderdeel "Uitdagingen voor de maatschappelijk werker". Studenten leren daar ook analyses maken en ondersteunende bronnen raadplegen. In verschillende praktijkoefeningen wordt ook ingegaan op de strategie

die je daaraan kan koppelen. Men brengt dit dus aan bij de studenten door erg praktijkgericht te werken.

Over het haalbaar houden van de opleiding vertellen de docenten dat er vier keer per jaar een week is zonder lessen. Studenten kunnen die gebruiken om te studeren of om werktijd in te halen. Daarnaast worden de evaluaties gespreid, naar aanleiding van vragen van de studenten. Studenten vonden ook de schriftelijke reflecties elke twee weken te belastend. Daarom is dit nu gekoppeld aan supervisies. Bovendien komt reflecteren op het eigen handelen ook aan bod in het opleidingsonderdeel “professioneel leren”. Studenten houden dit bij in een werkmap, die de basis is voor hun leergesprek.

Studenten die moeilijkheden hebben met basisvaardigheden als o.a. plannen en organiseren kunnen daarvoor bij de studentencoach terecht. Met deadlines is de opleiding bewust streng, daar maakt men geen uitzonderingen op. Er is wel tussentijdse feedback voorzien. Nieuw zijn ook de intakegesprekken, waarin de docenten de student en diens context leren kennen. Dat laat toe studenten indien nodig al bij aanvang van de studie bv. door te sturen naar STUVO (studentenvoorzieningen).

Studenten blijken een verschil te ervaren tussen OF1 en OF2, waarbij ze de docenten uit OF2 als strenger ervaren. Ze merken op dat docenten ook al in OF1 strenger zouden mogen zijn. Ze verwijzen daarvoor naar een grondhouding die tijdens het werkplekleren verwacht wordt en waarvan ze vinden dat studenten die ook op school mogen tonen.

Ook hier zien de commissieleden veel zorg voor de studenten als het gaat over haalbaarheid. Tegelijk zet de opleiding veel tools in om de eigen regie van de studenten te versterken. De commissieleden vinden dat positief.

3 Oordeel

De commissie benoemt een aantal **sterke punten** van de opleiding.

Aanvankelijk riep de curriculumvernieuwing die samenviel met de accreditatievraag vragen op bij de commissieleden. De bijkomende informatie maakte duidelijk dat die zeer weloverwogen gebeurde en eerder een doorontwikkeld curriculum dan een totaal nieuw curriculum is, en niet zo ingrijpend was dat er echt sprake is van een totaal nieuw curriculum. De commissieleden begrijpen de aanleiding voor de oefening en vinden de manier waarop de opleiding gericht innoveren combineerde met een efficiënte aanpak bijzonder sterk.

Het werk dat geleverd is vanuit de DLR vindt de commissie sterk. Dat werd vertaald naar competenties zonder te ver af te wijken. Dit gebeurde weloverwogen, waarbij de competenties steeds gekoppeld blijven aan de leeruitkomsten en de rollen, die de basis vormen voor het curriculum. De commissie kon vaststellen dat dit kader door iedereen gedeeld wordt en dat het functioneert.

De commissie stelde vast dat alles wat de opleiding realiseert ondersteund wordt door een visie. De specificiteit van de studentengroep is sterk aanwezig in de keuzes die de opleiding maakt. Hetzelfde geldt voor de aandacht voor de Brusselse context. Beide worden als een sterkte ingezet.

De opleiding zet erg veel in op nabijheid, op het informele en dat blijkt een grote kracht. Zowel studenten als alumni en werkveldpartners voelen zich betrokken en gehoord.

De opleiding geeft op een duidelijke manier taal aan het verschil tussen VKS 5 en VKS 6. Dit blijkt een grote meerwaarde voor de werkplekken.

De commissieleden zien veel sterk werk als het gaat over de beoordeling, ook van het eindniveau. De leeruitkomsten met beoordelingscriteria en breekpunten vormen de basis voor een competentiegerichte beoordeling. Daarnaast zijn er examens met een systeem van pass-fail, waarbij bepaald is welke kapitale fouten zijn. De commissieleden vinden het een goede keuze van de opleiding om rubrics te hanteren voor werkplekklaren en de bewijslast bij de student te leggen.

De commissie trof een zeer gedreven team, dat sterk gericht is op voortdurend verbeteren, met een erg professionele ingesteldheid. Ook in de gesprekken zag de commissie dat de docenten goed op elkaar ingespeeld zijn.

De commissie maakt van de gelegenheid gebruik om enkele aanbevelingen te formuleren.

De opleiding draagt veel zorg voor de studenten. De commissie beveelt aan om vanuit visie te kijken naar het evenwicht tussen het zorgaspect en het echt empoweren van studenten, door ervaringen nog meer om te zetten in ervaringskennis en mogelijk te gaan richting het ontwikkelen van ervaringsdeskundigheid.

De commissieleden hebben doorgevraagd over hoe het werkplekklaren in de praktijk vorm krijgt. Ze stelden vast dat het inderdaad over werkplekklaren gaat. De opleiding zelf spreekt van duaal leren. De commissie raadt aan alles wat impliciet gebeurt te expliciteren en van

daaruit een kader op te stellen, dat ook kan dienen als leidraad voor de toekomst. De vraag wat werkplekleren is en wat duaal leren kan hierin ook een plaats krijgen.

Hoewel het informele een sterkte is van de opleiding in de contacten met studenten, alumni en werkveld, beveelt de commissie aan om het stakeholdersbeleid systematischer aan te pakken, zonder evenwel de informele dialoog te verliezen. Tegelijk ziet de commissie ook kansen in het verbreden van het stakeholdersbeleid, en kan de opleiding overwegen om cliënten of mensen uit de doelgroep te betrekken.

De studenten staan achter de basishouding die in het werkplekleren van hen gevraagd wordt, maar zouden het waarderen mocht diezelfde basishouding ook in de lessen verwacht en opgevolgd worden.

De commissieleden bevelen de opleiding aan te blijven inzetten op het streven naar overzicht en transparantie in de beoordeling van de eindkwalificaties, bv. door te onderzoeken of ICT-ondersteuning mogelijk is om de beoordeling verder te ontwikkelen, en mogelijk volledig te digitaliseren.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Odisee
Naam opleiding	Graduaat in het Maatschappelijk Werk
Niveau en oriëntatie	Niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS 5) - graduaatsopleiding
(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	Voltijds traject, dagtraject
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Brussel
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen	• Vervolgtraject (91 STP) naar bachelor sociaal werk: afstudeerrichting maatschappelijk werk • Vervolgtraject (99 STP) naar bachelor sociaal werk: afstudeerrichting sociaal cultureel werk • Vervolgtraject (95 of 97 STP) naar bachelor sociaal werk voor volwassenen (BSV) • Vervolgtraject (102 STP) naar bachelor orthopedagogie • Vervolgtraject (98 STP) naar bachelor gezinswetenschappen

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

- | | |
|-----|--|
| 1. | De student ondersteunt de ontwikkelingskansen van mensen in de samenleving |
| 2. | De student legt authentiek en professioneel contact |
| 3. | De student neemt een signaalfunctie op |
| 4. | De student ontwikkelt zijn/haar professioneel handelen |
| 5. | De student neemt een onthaal- en brugfunctie op |
| 6. | De student verbindt mensen met hun omgeving |
| 7. | De student begeleidt mensen individueel in hun ondersteuningstraject |
| 8. | De student werkt met groepen |
| 9. | De student communiceert en interageert op gepaste en professionele wijze |
| 10. | De student organiseert zijn taken rekening houdend met de anderen |
| 11. | De student handelt bewust binnen een beroepsethisch en wettelijk kader |
| 12. | De student werkt samen in een team en binnen professionele netwerken |

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

Caroline Detavernier (*voorzitter*) gepensioneerd directeur expertisenetwerk Mens en Samenleving Arteveldehogeschool.

Carine Aalbers (*commissielid*) Programmaleider en Hogeschooldocent Hogeschool Windesheim, Clusterleider Landelijk overleg Ad Sociaal werk (Lado ZWE).

Geertje Franssen (*commissielid*) waarnemend directeur, inhoudelijk beleidscoördinator, SAAMO Oost-Vlaanderen.

Alani Nauwelaert (*student-commissielid*) studente graduaat Maatschappelijk Werk, Karel de Grotehogeschool.

De commissie werd bijgestaan door:

Sigrid Depoorter (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO.

Tine Swaenepoel (*extern secretaris*) zaakvoerder Yelski.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Gesprek 1 08:45 - 09:30	Opleidingsverantwoordelijken Opleidingshoofd Clusterdirecteur Sociaal Agogisch Werk Werkplekcoördinator OF2 KZ-begeleider
09:30 - 09:45	Pauze en intern overleg commissie
Gesprek 2: 09:45 - 11:00	Docenten Werkplekcoördinator OF1 Ankerpersoon Onderwijs & Kwaliteit Trajectbegeleider Studentencoach opleiding Ankerpersoon studentenparticipatie en alumnibeleid OPO-coördinator Inleiding in het sociaal werk en Mens en maatschappij OPO-coördinator Werken in de stad en Uitdagingen voor de maatschappelijk werker OPO-coördinator Graduaatsproef Taalcoach Werkplekbegeleiders OF1 en OF2
11:00 - 11:15	Pauze en intern overleg commissie
Gesprek 3: 11:15 - 12:15	Studenten en alumni Studenten OF1 en OF2 Alumni
12:15 - 13:15	Lunch en intern overleg commissie
Gesprek 4: 13:15 - 14:15	Werkveldpartners (werkplekmentoren) Leerwinkel Lokaal dienstencentrum Miro Stapsteen All Brussel (integratie & inburgering) Overkophuis Vilvoorde Hubbie Vrije Basisschool Sint-Guido
14:15 - 14:30	Pauze en intern overleg commissie
Gesprek 5: 14:30 - 15:15	Toelichting evalueren (op vraag van commissie) Werkplekcoördinator OF2
15:15 - 15:30	
Vrije Ruimte & afsluitende dialoog 15:30 - 17:00	Afsluitende dialoog (16:30 – 17:00) Opleidingsverantwoordelijken, docenten, studenten

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

- Zelfevaluatierapport
- Kwaliteitszorg graduaatsopleidingen Odisee
- Optimalisatiewerven in het graduaat maatschappelijk werk
- VARIOSO-traject van het graduaat Maatschappelijk Werk
- Lijst van bevestigingen en gesprekken i.h.k.v. kwaliteitszorg
- Competentiemodel Odisee
- Graduaat in het maatschappelijk werk: afstemming DLR – OLR
- Competentiematrix, Competentieprofiel & Begrippenlijst
- Beroepsrollen van de gegradueerde maatschappelijk werker
- Visuele weergave curriculum opleidingsfase 1 & 2
- Duiding nieuw curriculum
- Werkpleksan en vademecum werkplekieren
- Evaluatiebeleid Graduaat Maatschappelijk Werk
- Organigram Graduaat Maatschappelijk Werk
- Overzicht personeel en rollen
- Kernegevens graduaat Maatschappelijk Werk (infographic)
- Onthaaltraject Graduaat in het maatschappelijk werk
- Lopende acties om te anticiperen op stijgende studentenaantallen

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

Vooraf opgevraagd

- 0. Leeswijzer
- 1. Vergelijking OLR&LU&koppeling OPO's oud en nieuw curriculum
- 2. Competentiematrix 2023-2024
- 3. Nieuw curriculum

Tijdens de dialoog met de opleiding ter beschikking gesteld of getoond

- Wegwijzer
- Verslag toetscommissie 2022
- Lijst werkplekken 2024-2025
- Enkele voorbeelden van graduaatsproeven
- Opdrachten relevant voor eindtoetsing (opgave en concrete voorbeelden) voor de OPO's Begeleiding en verslaggeving (nieuw curriculum), Beroepsrollen Maatschappelijk 2 (oud curriculum), Graduaatsproef (oud curriculum), Levenslang leren (oud curriculum), Mens en maatschappij – open module (oud curriculum), Professioneel leren 2 (oud curriculum), Uitdagingen voor de maatschappelijk werker (nieuw curriculum), verbinden (oud curriculum)
- Leeruitkomsten
- Rondleiding in Groeidossier (in programma Cumlaude)

