

GRADUAAT IN HET MAATSCHAPPELIJK WERK

ARTEVELDEHOGESCHOOL

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

9 MEI 2025



NINA SPITHOST (VOORZITTER) • JORIS DE CEUSTER, HANNE LEIRS, ALANI NAUWELAERT
(COMMISSIELEDEN) • LEEN DE GREVE (SECRETARIS) • SIGRID DEPOORTER
(PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	De overgang naar het tweejarige traject: impact op curriculum en werklust	5
2.2	Werkplekleren en onderwijsaanpak	7
2.3	Toetsing.....	9
2.4	Studie- en studentenbegeleiding.....	10
2.5	Kwaliteitszorg.....	11
3	Oordeel	13
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	15
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	16
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	17
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	18
	Bijlage 5: Verantwoording.....	19
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	20

1 Abstract

De commissie adviseert de NVAO een positief advies af te leveren met betrekking tot de opleidingsaccreditatie van de opleiding graduaat maatschappelijk werk aan Arteveldehogeschool. De commissie komt tot dit besluit op basis van het zelfevaluatie rapport (ZER), incl. de essentiële bijlagen en de dialoog met de vertegenwoordigers van de opleiding en haar partners.

Het graduaat maatschappelijk werk is een tweejarige opleiding van 120 studiepunten. Ze leidt studenten op tot maatschappelijk werkers die op een betrokken manier cliënten begeleiden, bewust en bekwaam handelen en kritisch reflecteren over hun eigen optreden binnen de professionele realiteit. Het studentenpubliek is divers en bestaat uit generatiestudenten, zij-instromers en heroriënterende professionals. Arteveldehogeschool wil met deze opleiding studenten afleveren die onmiddellijk inzetbaar zijn in het brede maatschappelijke werkveld.

De opleiding is een sterk procesgerichte opleidingsvisie toegedaan waarin de student en zijn leerproces centraal staan. Gedreven door de zorg voor studenten en het bevorderen van hun slaagkansen zet de opleiding haar schouders onder maatwerk in studietrajecten, een motiverend toetsbeleid en de ontwikkeling en groei van de student.

Werkplekleren is in de opleiding georganiseerd als lint, dat wil zeggen gedurende een lange periode in eenzelfde organisatie. Daarmee wil de opleiding betrokkenheid tonen op de groei- en leermogelijkheden voor de student en aandacht hebben voor het rendement van de investering voor de werkveldpartner. De opleiding zet in op de constante wisselwerking tussen theorieverwerking en leren op de werkplek.

In goede samenspraak en verstandhouding met studenten en werkveldpartners maakt de opleiding werk van het evalueren en optimaliseren van het opleidingsbeleid en de opleidingsorganisatie.

De commissie noteert drie aanbevelingen die de kwaliteit van de opleiding bijkomend kunnen verhogen:

- Geef diversiteit, inclusie, interculturaliteit en internationalisering inhoud in een duidelijk kader en werk binnen dat diversiteitskader in de opleiding een gedragen zorgbeleid uit rond pioniersstudenten.
- Scherp het toetsbeleid aan met het oog op de werklast voor studenten en docenten. Toets meer integratief, maak meer gebruik van peer learning en werk transparantere evaluatiecriteria uit. Door integratiever te toetsen en door te voorkomen dat er dubbel getoetst wordt, kan het relatief grote aantal summatieve toetsen teruggebracht worden.
- Versterk de connectie met het werkveld explicieter gericht op niveau 5 door in de opleidingsadviesraad meer in te zetten op samenwerking en uitwisseling.

De commissie waardeert in het bijzonder de inspanningen van de opleiding om te evalueren en te verbeteren. Ze beveelt de opleiding warm aan om bij het streven naar optimalisatie de blik niet enkel intern te richten maar zeker ook contact te zoeken met andere graduaatsopleidingen, binnen en buiten de eigen hogeschool. Het is erg verrijkend en helpend om te leren hoe andere opleidingen vergelijkbare vraagstukken op VKS-NIV5 met betrekking tot internationalisering, inclusie, werkplekleren, toetsing en werkveldbetrokkenheid benaderen en aanpakken.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

Voor deze beoordelingsprocedure diende Arteveldehogeschool een dossier in bij de NVAO. De opleiding baseerde haar ZER, dat onderdeel is van het dossier, op de kwaliteitskenmerken en het beoordelingskader zoals beschreven in de kwaliteitsvereisten van de NVAO.

De opleiding graduaat maatschappelijk werk stelt zich tot doel studenten op te leiden tot maatschappelijk werkers die op een betrokken manier cliënten begeleiden, bewust en bekwaam handelen en kritisch reflecteren over hun eigen optreden binnen de professionele realiteit. Het studentenpubliek is divers en bestaat uit generatiestudenten, zij-instromers en heroriënterende professionals. De opleiding is een sterk procesgerichte opleidingsvisie toegedaan waarin de student en zijn leerproces centraal staan.

Ter voorbereiding van de gesprekken tijdens het locatiebezoek op 27 maart 2025, nam de commissie het ZER en de essentiële bijlagen grondig door en verzamelde ze haar eerste indrukken. De commissie stipte in het dossier een aantal sterke punten aan, met name de centrale plaats die het authentieke werkplekieren inneemt in het opleidingsprogramma, de sterke focus op de student en zijn begeleiding en de praktijkgerichtheid van de opleiding waardoor studenten na hun afstuderen maximaal aansluiting vinden op de arbeidsmarkt. De commissie waardeerde ook de manier waarop de vier leerlijnen (Professioneel maatschappelijk werk, Werken met cliënten, Sociaal werk in een complexe samenleving en Werkplekieren) verbonden zijn met de realiteit van het werkveld en elkaar in hun integratie lijken te versterken.

Tegelijk had de commissie ook een aantal kritische vragen na de lectuur van het ZER. Voorafgaand aan het locatiebezoek heeft ze in gezamenlijk overleg prioritaire vragen bepaald voor de verschillende gespreksgroepen. Die betroffen in hoofdzaak het nieuwe curriculum naar aanleiding van de recent gerealiseerde overgang van het driejarige programma naar het tweejarige traject, de concrete invulling en organisatie van het werkplekieren, de organisatie van toetsing, de begeleiding van studenten, de manier waarop de kwaliteit van de opleiding verzekerd wordt, de werklast en de plaats van diversiteit, inclusie en internationalisering in het programma. Rond deze thema's ging de commissie op de dag van het locatiebezoek in open dialoog met opleidingsverantwoordelijken, studenten, docenten en onderwijsondersteuners, werkveldpartners en alumni.

Het schriftelijke verslag van de dialoog wordt weergegeven in dit rapport. Het is gestructureerd rond vijf onderwerpen die de prioritaire vragen van de commissie bundelen, met name: de overgang naar het tweejarige traject en de impact daarvan op het curriculum en de werklast, werkplekieren en onderwijsaanpak, toetsing, studie- en studentenbegeleiding en kwaliteitszorg.

2.1 De overgang naar het tweejarige traject: impact op curriculum en werklast

De commissie start met een aantal vragen rond de overgang van het driejarige programma naar het tweejarige traject. De opleiding realiseerde die in academiejaar 2023-2024. De commissie wil graag weten hoe die overgang concreet verliep en ze is vooral geïnteresseerd in de impact ervan op het curriculum en op de studielast voor de studenten.

De commissie opent de dialoog met de vraag waarom pas relatief recent de overstap naar het tweejarige programma gemaakt werd. De opleidingsverantwoordelijke en haar kernteam geven aan dat ze in het traject niet over één nacht ijs gingen. Het proces startte al een jaar eerder en gebeurde al die tijd in overleg met studenten en met het werkveld. Het was duidelijk dat studenten baat hadden bij een driejarig opleidingstraject. Tegelijkertijd zag de opleiding ook kansen om met een tweejarig programma een bredere doelgroep aan te trekken. Het kwam er dus vooral op aan om duidelijke keuzes te maken en daarbij trouw te blijven aan de oorspronkelijke missie en visie van de opleiding. Dat betekende dat voornamelijk de procesgerichte opleidingsvisie met de student en zijn leerproces centraal en

een voldoende aantal uren werkplekleren behouden moesten blijven in het nieuwe curriculum. Het bewaken van niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS-NIV5) was in de transitie ook een bijzonder aandachtspunt.

De commissie vraagt op welke manier de aanscherping van het curriculum concreet gebeurde. De opleidingsverantwoordelijken vertellen dat het geen eenvoudige oefening was, maar anderzijds wel een mooie kans om de essentie van de opleiding uit te puren en tegelijk trouw te blijven aan de opleidingsmissie en -visie. In eerste instantie waren de DLR richtinggevend. De opleiding legde haar oor ook te luisteren bij de werkveldpartners en keek over het muurtje bij andere graduaatsopleidingen om een evenwichtig leerprogramma samen te stellen. Concreet zijn van sommige vakken de inhouden integraal behouden, van andere zijn de inhouden verspreid over basisvakken en keuzevakken. Tegelijk zijn er ook nieuwe inhouden en vakken aan het curriculum toegevoegd. De opleiding beklemtoont dat het werkveld en laatstejaarsstudenten belangrijke partners waren bij het maken van keuzes in dit verband. In het gesprek met een beperkte uitnodiging van het werkveld hoort de commissie bevestigd dat zij bevraagd werden in dit proces. De aanwezige werkveldpartners geven tijdens de dialoog concrete voorbeelden van hoe op basis van hun noden het nieuwe curriculum mee vorm kreeg. Zo is ouderenzorg als basisvak in het programma opgenomen op verzoek van het werkveld.

Op vraag van de commissie vertellen de studenten over de impact van het aangescherpte curriculum op hun studielast. Ze geven aan dat hun studie niet gemakkelijk is, maar wel haalbaar als je goed plant. Studenten die het zwaar hebben, kunnen gebruik maken van individuele persoonlijke deeltrajecten of het standaard flextraject om hun studie op hun persoonlijke noden of leefsituatie af te stemmen. Verder zet de opleiding maximaal in op vormingen rond uitstelgedrag, leren leren en leren plannen.

De commissie wil graag weten hoe de opleiding concreet vorm geeft aan internationalisering in het opleidingsprogramma. Ze leest immers in het ZER dat het uitbouwen en verankeren van een internationale dimensie van een onschatbare waarde is voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de studenten. De commissie is benieuwd naar waar in de opleiding de mogelijkheden verwerkt zitten om te leren kijken door de ogen van de ander. De docenten en studenten vertellen over de mogelijkheid om deel te nemen aan het Blended Intensive Programme (BIP). Momenteel is de deelname daaraan optioneel en geen officieel onderdeel van het curriculum maar wel inwisselbaar met het opleidingsonderdeel 'diversiteit en inclusie' dat eraan gekoppeld is. De uitwisseling binnen de BIP is slechts voor een beperkt aantal studenten mogelijk. Dit academiejaar ging de BIP uitzonderlijk door in jaarhelft 1. Juist dat maakt het extra belastend voor het studieprogramma. Wie wel deelnam, is bijzonder positief over de internationale ervaring. Op de vraag of studenten zouden deelnemen wanneer de internationale week wel inwisselbaar zou zijn voor uren werkplekleren, antwoordt de studentenvertegenwoordiging volmondig ja.

De opleidingsverantwoordelijken vertellen de commissie ook over de internationale week die vanaf volgend jaar op het niveau van het expertisenetwerk zal georganiseerd worden. Dit is een aanbod dat in de opleiding wordt ingebed en waar studenten de mogelijkheid hebben om vrijblijvend deel te nemen aan deze workshops.

De studenten menen tot slot dat het al sterke curriculum nog verbeterd zou kunnen worden met vakken als interdisciplinair werken, politiserend werken en technische gespreksvoering.

De commissie begrijpt uit de gesprekken dat de opleiding met veel aandacht de transitie organiseerde en dat ze met de realisatie van het nieuwe curriculum de kwaliteit van de opleiding en de zorg voor de student centraal stelde.

De commissie mist wel de blik van buitenaf, van andere graduaatsopleidingen binnen of buiten de eigen hogeschool en de ruimere blik van het werkveld. Dit blijkt ook uit de manier waarop de opleiding zichzelf voorstelt. Dat gebeurt vanuit een innerlijke focus op de opleiding ('wat mag je verwachten van de opleiding') en niet op wat de afgestudeerde graduaat achteraf in het maatschappelijk werk mag verwachten.

2.2 Werkpleklers en onderwijsaanpak

De commissie leidt af uit het ZER dat de opleiding sterk inzet op werkpleklers. Ze vraagt belangstellend naar meer toelichting bij de concrete organisatie en invulling van het werkpleklers.

De opleidingsverantwoordelijken starten met te zeggen dat het een hele opdracht is om elk jaar opnieuw voldoende kwalitatieve werkplekken te voorzien voor alle studenten. Het expertisenetwerk (ENW) waartoe de opleiding behoort, onderzoekt de mogelijkheden om plaatsen voor werkpleklers over de verschillende opleidingen van Mens en Samenleving heen optimaal te benutten. Verder komt de opleiding tegemoet aan een aantal uitdagingen die aan het werkpleklers verbonden zijn met de relatief nieuwe functie 'opdrachthouder werkveldcoördinatie'. De opdrachthouder werkveldcoördinatie zet in op het vinden van nieuwe plaatsen voor werkpleklers. Hij bouwt goede contacten uit met de werkveldpartners en investeert in het onderhoud ervan. De opdrachthouder werkveldcoördinatie begeleidt en informeert ook mentoren via online infosessies, bv. over de wederzijdse verwachtingen, de evaluatie van het werkpleklers en over het verschil tussen VKS-NIV5 en VKS-NIV6. Hij wordt hierin ondersteund door de praktijkdocenten die veel contact hebben met mentoren en als geen ander weten wat er leeft op het werkveld. Tot het takenpakket van de opdrachthouder werkveldcoördinatie behoren ook het helpen van studenten in hun zoektocht naar een geschikte plaats voor werkpleklers en de onontbeerlijke profilering van de graduaatsopleiding. Dat laatste beantwoordt aan een belangrijke vraag van zowel afgestudeerden als werkveldpartners. Uit de gesprekken blijkt immers dat er nog vaak en veel onduidelijkheid bestaat over de niveauspecifieke verschillen tussen de gegradueerde maatschappelijk werk en de bachelor sociaal werk (afstudeerrichting maatschappelijk werk) en dat zowel bij het werkveld als bij afgestudeerden. Studenten brengen ook zelf nieuwe organisaties voor werkpleklers aan, leert de commissie van de opleidingsverantwoordelijken. Via een werkplekscan beoordelen studenten of de organisatie geschikt is voor hun werkpleklers. En op die manier groeit meteen ook het organisatienetwerk van de school.

De opleiding geeft nog mee dat studenten sneller een plaats voor hun werkpleklerentraject zullen vinden als ze over de nodige basiscompetenties beschikken. De opleiding is ervan overtuigd dat ze nog stappen kan zetten om haar studenteninstroom beter te begeleiden bij de screening en ontwikkeling van die basiscompetenties.

Van de verschillende gespreksgroepen leert de commissie meer over de praktische organisatie van het werkpleklers. Bij aanvang van het werkpleklers worden alle afspraken schriftelijk bevestigd. Studenten krijgen hun praktijkdocent toegewezen. Die begeleidt hen gedurende hun volledige traject van werkpleklers. Hij is hun eerste aanspreekpunt en vertrouwenspersoon. Hij bezoekt hen op de werkplek en organiseert de supervisie. Studenten die niet geslaagd zijn of een semester geen praktijkonderdeel opnemen, krijgen een nieuwe praktijkdocent toegewezen. De drie formele bezoeken en de evaluatiemomenten worden bij aanvang van het werkpleklers vastgelegd.

De twee aanwezige werkveldpartners zeggen dat het contact met de opleiding goed verloopt. Ze geven aan dat er open en transparant samengewerkt en gecommuniceerd wordt. Ze stellen tevreden vast dat de opleiding sterk procesgericht is en de student en zijn groei centraal staan. De praktijkfiches maken helder wat de verwachtingen van de opleiding zijn ten aanzien van de werkveldpartners. Voor alle studenten start het werkpleklers met een concreet werkplan waarin is opgetekend welke leerdoelen behaald moeten worden en op welke manier dat in de organisatie van de werkplek kan passen. Dat is meteen ook de onderlegger voor de tussentijdse besprekingen en evaluatiemomenten. Beide aanwezige werkveldpartners vinden het handig dat de verschillende contact- en evaluatiemomenten vooraf zijn vastgesteld. Zelf nemen ze nog het initiatief om tweewekelijks met hun studenten samen te zitten om hun groei, vragen en zorgen te bespreken. Ze geven nog mee dat de docenten van de opleiding veel praktijkervaring hebben en met kennis van zaken spreken.

De commissie besluit dat de opleiding het werkplekleren goed organiseert en dat ze actie onderneemt om het opzet en de werking ervan verder te verbeteren.

Van de studenten hoort de commissie graag hoe het ervaringsleren concreet vorm krijgt in het werkplekleren en op welke manier ze op de werkplek toepassen wat ze leerden in de klas en omgekeerd.

De studenten vertellen dat ze bij alle handelingen op de werkplek de opdracht krijgen om de link te zoeken met de theorie en daarover te reflecteren. De leeragenda is daarbij hun werkinstrument. In de leeragenda noteren ze praktijkvoorbeelden, koppelen per praktijkvoorbeeld terug naar de theorie en reflecteren op hun eigen handelen in de betreffende situatie. De studenten zijn bijzonder enthousiast over deze manier van werken. Het feit dat je een situatie en je eigen handelen daarin heel concreet onder woorden moet brengen, vinden ze zelf erg bevorderend voor hun ontwikkeling. Deze manier van werken vindt zijn sluitstuk in de supervisie, die zowel volgens studenten als volgens docenten grote leereffecten genereert. Tijdens de supervisie gaan de studenten met hun eigen en met elkaars ervaringen en vragen aan de slag. Waar aanvankelijk de docent moderator is tijdens de supervisiemomenten, nemen studenten zelf die rol op zich in het laatste semester van hun opleiding. Studenten en alumni getuigen dat ze bijzonder enthousiast zijn over de methodiek van supervisie.

De groep van docenten vult nog aan dat studenten ook de terugkoppeling in de theorielessen maken van wat ze leerden op de werkplek door de theorie te illustreren met voorbeelden uit hun eigen praktijkervaringen. Er zijn ook verschillende opdrachten tijdens het jaar waarbij studenten na een theoretische introductie via groepswork en opdrachten de transfer maken naar de (eigen) praktijkervaring.

De studenten geven tot slot nog mee dat het bovendien een meerwaarde is dat hun docenten ervaringsdeskundigen zijn die de klassikale lessen stofferen met veel praktijkvoorbeelden. En ze vertellen dat examenvragen of -taken ook altijd een link met de praktijk hebben.

De commissie besluit dat er sterk ingezet wordt op de wisselwerking tussen theorie en leren op de werkplek. Ze stelt ook vast dat de opleiding vol gaat voor de groei van studenten door hen structureel kansen te bieden om zich te bekwamen in reflectie en in kritisch en onderbouwd handelen.

De commissie is vervolgens benieuwd waarom de opleiding ervoor gekozen heeft om het werkplekleren als lint in te richten. Ze wil graag weten hoe de verschillende gespreksgroepen deze keuze ervaren.

Van alle vier gespreksgroepen hoort de commissie dat de groei- en leermogelijkheden van werkplekleren gedurende een lange periode in eenzelfde organisatie een onmiskenbaar voordeel zijn. Studenten krijgen de kans om zich diepgaand in te werken, bouwen vertrouwen op en maken uiteindelijk ook daadwerkelijk deel uit van het team op de werkplek. Dat laatste is zowel voor de student als voor de organisatie een belangrijke meerwaarde en weegt op tegen het eventuele voordeel van ervaring opdoen op verschillende werkplekken.

De keuze van de werkplek is in deze vorm van werkpleklerenorganisatie wel van groot belang en daar is de opleiding zich van bewust. Om studenten te ondersteunen bij de keuze van hun werkplek, organiseert ze daarom een vak werkveldverkenning, waarbij werkveldpartners zichzelf aan de hand van concrete casussen voorstellen zodat studenten een goed beeld krijgen van de verschillende sectoren in het brede maatschappelijke veld. Om de inhoudelijke exploratie van andere sectoren voor alle studenten te garanderen, zijn er enerzijds de praktijkdocenten die met voorbeelden uit hun eigen praktijkervaring de theorielessen verrijken. Anderzijds leren studenten tijdens de supervisiemomenten van elkaar op basis van casussen uit verschillende deelgebieden.

De commissie begrijpt dat de opleiding heel bewust gekozen heeft voor de organisatie van het werkplekleren als lint (d.w.z. leren op de werkplek gedurende een lange periode in eenzelfde organisatie) omwille van de groei- en leermogelijkheden voor de student en het grote rendement van de investering voor de werkveldpartner.

In het ZER leest de commissie dat het aantal uren werkplekleren daalt naarmate de student zijn finaliteit nadert en dat ten voordele van projectwerk. De commissie vraagt belangstellend naar de concrete invulling van het projectwerk en de relatie met het werkplekleren.

De docenten vertellen dat het geïntegreerde afstudeerproject werkveld- of beroepsgericht is en deel uitmaakt van werkplekleren. Het is verspreid over twee semesters en daarom formeel opgesplitst in twee opleidingsonderdelen, Project 1 en Project 2. In Project 1 worden er 20u van het werkplekleren besteed aan het project, dat vorm krijgt in een groepsopdracht en in een individuele taak. In Project 2 werkt de student op individuele basis gedurende 80u van zijn werkplekleren verder aan zijn project. Alle studenten werken binnen projectgroepen rond één thema, gekozen uit een reeks thema's die door de opleiding voldoende breed aangeboden worden. Elke projectgroep werkt dit verder uit in functie van de eigen werkplek. Via het geïntegreerde project en ook via praktijk 4 wordt het finale eindniveau van de student afgetoetst.

2.3 Toetsing

De commissie gaat verder met een aantal vragen rond de toetsorganisatie. Het valt de commissie op dat er in de opleiding veel losse en voornamelijk summatieve (kennis)toetsen afgenomen worden. Ze wil graag van de studenten weten hoe zij dat grote aantal toetsen ervaren.

De studenten hebben een positief gevoel over het toetsbeleid van de opleiding. Veelvuldig toetsen houdt hen scherp en motiveert hen om te studeren en bij te blijven met de leerstof. Ze percipiëren het als een mogelijkheid om hun slaagkans te verhogen. Ze beamen anderzijds dat op deze manier het programma inderdaad zwaarder wordt, maar er is een zeer grote communicatieve openheid. Docenten zijn met andere woorden altijd bereid om toetsen te verplaatsen als studenten aangeven dat hun studiebelasting op een bepaald moment piekt. Studenten geven ook nog mee dat het helpt dat bij alle cursussen duidelijk beschreven is wat ze precies moeten studeren.

Docenten bevestigen dat ze zich ervan bewust zijn dat er op dit moment inderdaad veel en vaak getoetst wordt en dat dat een extra belasting vormt voor de studenten. De opleiding is daarom ondertussen gestart met het herdenken van het toetsbeleid. Het doel van de oefening is voor hen niet het verminderen van het aantal toetsen op zich, maar wel de studenten goed voorbereiden op wat ze kunnen verwachten van de examens. Formeel minder toetsen zal zeker een onderdeel van het nieuwe toetsbeleid zijn, maar bv. ook proefexamens organiseren en procesevaluatie invoeren en daar een leermoment aan koppelen.

Of in een praktijkgerichte opleiding als deze de toetsing ook voldoende betrokken is op de praktijk, wil de commissie graag weten. De docenten antwoorden dat er bij kennisgerichte examens meestal ook gevraagd wordt naar een toepassing met gebruik van praktijkvoorbeelden en ook praktijkvaardigheden worden geëvalueerd zoals bv. spreken in een groep. Voor wat betreft het gebruik van verschillende toetsvormen, geven zowel de docenten als de opleidingsverantwoordelijke aan dat ze dat pad zeker nog verder kunnen verkennen.

De commissie besluit dat het bestaande toetsbeleid voldoende toepassing zoekt in de praktijk en georganiseerd is vanuit de zorg voor studenten en de verhoging van hun slaagkansen. Ze stelt ook vast dat er veel kennis en veel vaardigheden getoetst worden, apart van elkaar. Er wordt pas bij het geïntegreerde project echt integratief getoetst en getoetst of alle kennis en alle vaardigheden wel bij elkaar komen. In die zin mist de commissie ook het rechtstreekse verband van de toetsen met de latere beroepspraktijk voor de student. In de commissie

curriculum en toetsing zijn momenteel geen werkveldpartners betrokken en dus ook niet bij het ontwikkelproces van de toetsing. Dat betekent dat het werkveld niet mee kan beoordelen of opdrachten en het beoordelingskader de lading dekken en voldoende actueel zijn. Zo loopt de opleiding de kans mis om het meer structureel te hebben over het niveau 5 met het werkveld, de verhouding met de andere niveaus op de werkvloer én de andere professionele actoren uit andere disciplines. Het schijnt de commissie toe dat vooral de structuur van de leerlijnen primeert bij de toetsing. Er is geen geleidelijke toename van complexiteit doorheen de opleiding in het oplossen van integrale vraagstukken. Nochtans weet de commissie dat met name in het sociale domein een meer holistische benadering belangrijk is. Ze ziet voor de opleiding zeker optimalisatiemogelijkheden in het verkennen van andere vormen van toetsing en ook kansen om zowel de werklast bij studenten als bij docenten te verminderen.

2.4 Studie- en studentenbegeleiding

Gedragen door de hogeschoolbrede visie rond begeleiding op maat voorziet de opleiding graduaat maatschappelijk werk in maatwerktrajecten waarbij studenten via een meer of minder individuele route hun studie kunnen doorlopen. De commissie is benieuwd naar de invulling van de maatwerktrajecten en de impact ervan op de onderwijsorganisatie. De docenten lichten toe dat meer dan de helft van de studenten in een of andere vorm van aangepast traject zijn opleiding voltooit. Het betreft vooral studenten die vrijstellingen opnemen in hun programma, studenten die hun opleiding spreiden over meerdere jaren in plaats van twee jaar zoals ook voorzien in het modeltraject, studenten die opleidingsonderdelen moeten hernemen of werkstudenten die op een flexibele manier hun werkplekleren invullen. Ze geven aan dat de opleiding en de inrichting van het werkplekleren daarop voorzien zijn en dat het geen impact heeft op de onderwijsorganisatie.

Uit het ZER blijkt dat de opleiding de zorg voor studenten en hun studienoden centraal stelt. Hen de kans bieden om via een meer of minder aangepast traject hun studie te doorlopen, is daar een voorbeeld van. De commissie leest ook in het dossier dat de opleiding de studenten ondersteunt in het ontwikkelen van weerbaarheid en veerkracht, van belang tijdens hun studie en urgent in de latere uitoefening van hun beroep. Aan de gespreksgroep van de studenten vraagt de commissie om toelichting en voorbeelden in dat verband. De studenten vinden dat de opleiding goed werk levert wanneer het gaat over welbevinden en veerkracht. De praktijkdocent volgt een student van bij de start tot het afstuderen en is voor alles zijn eerste aanspreekpunt. Er zijn geregeld formele incheckmomenten via een-op-een-gesprekken met de praktijkdocent, maar studenten kunnen ook zelf altijd de stap zetten om in gesprek te gaan. De kleinschaligheid van de opleiding zien studenten als een groot voordeel. Ze benadrukken dat ook bij andere docenten en onderwijsondersteuners de deuren altijd open staan en er geen drempels zijn om van gedachten te wisselen wanneer je vragen of zorgen hebt. De opleiding is gericht op leren en groeien. Het gesprek aangaan is een belangrijk onderdeel van studeren, leren en persoonlijke ontwikkeling. Oefenen in mondig zijn is een inherent onderdeel van deze opleiding. Opnieuw hoort de commissie lovende woorden van de studenten over de methodiek van supervisie in dit verband: je kunt niet enkel terecht bij je praktijkdocent, maar ook bij elkaar en je wordt getraind in het onder woorden brengen van wat er speelt in je hoofd. Tot slot leert de commissie nog dat de opleiding ook algemene bevragingen rond welbevinden uitstuurt en studenten uitnodigt om workshops te volgen rond leren leren, faalangst en mentaal welzijn. Indien nodig worden studenten individueel doorverwezen naar STUVO (studentenvoorzieningen) voor meer specifieke ondersteuning.

Beide werkveldpartners treden deze visie bij. In dialoog gaan met elkaar is prioritair. Wanneer een student een minder positieve ervaring heeft tijdens het werkplekleren, problemen heeft met de haalbaarheid van zijn opdracht of een andere zorg, is het belangrijk om eerst naar elkaar te luisteren. De werkveldpartners geven aan dat het daarbij niet enkel blijft bij een empathisch gesprek. Het is belangrijk dat studenten ook uitgedaagd en gemotiveerd worden, rekening houdend met hun draag- en veerkracht. De zorg voor de student staat voorop.

In het gesprek rond de zorg voor de student peilt de commissie naar de manier waarop de opleiding specifieke aandacht heeft voor de belangen en de noden van de pioniersstudent. De opleidingsverantwoordelijken verduidelijken dat, op basis van vragen die studenten bij de inschrijving beantwoorden, de opleiding te weten komt of studenten bv. een migratieachtergrond hebben of anders- of meertalig zijn. Ook naar het opleidingsniveau van de moeder wordt gepeild bij de inschrijving. Dat is volgens de opleiding richtinggevend om te weten of studenten al dan niet pionieren in het hoger onderwijs. De docentengespreksgroep vult aan dat er een bevraging is geweest onder de grote groep van anders- of meertalige studenten. Het doel van de bevraging was om te leren op welke manier de opleiding de groep van studenten die een beperkt ondersteunend netwerk hebben van thuis uit beter kan ondersteunen en begeleiden. Docenten zijn zich bewust van de beperkte diversiteit in het eigen docententeam.

De commissie besluit dat de opleiding een grote flexibiliteit hanteert bij maatwerktrajecten ten behoeve van de studenten. Ze zet in op de ontwikkeling van weerbaarheid en veerkracht en oefent de studenten in mondigheid en het in dialoog gaan met elkaar. Rond pioniersstudenten is er momenteel geen specifiek zorgbeleid uitgewerkt. De commissie stelt vast dat het docententeam beperkt divers is van samenstelling. Daarop inzetten biedt kansen tot identificatie voor alle studenten.

2.5 Kwaliteitszorg

In het dossier leest de commissie dat de opleiding in samenspraak met alle betrokkenen structureel werk maakt van het optimaliseren van het opleidingsbeleid, het verbeteren van de dagelijkse werking op de campus en het oplossen van studentenuitdagingen. Naast de interne opleidingsraad (OR) zijn de opleidingsadviesraad (OAR) en de opleidingsstudentenraad (OSR) twee organen die via hun inbreng kunnen wegen op het beleid van de opleiding. De commissie vraagt met belangstelling naar de manier waarop de opleiding zich ervan verzekert dat de stem van de student voldoende gehoord wordt. Ze is benieuwd naar welke acties de opleiding onderneemt om ervoor te zorgen dat een goede studentvertegenwoordiging gegarandeerd is.

De opleidingsverantwoordelijken lichten toe dat de opleiding zich van de inbreng van studenten verzekert op verschillende manieren. Studenten kunnen hun stem laten horen in de opleidingsstudentenraad en vandaaruit zetelen als studentvertegenwoordiger in de opleidingsraad. Het feit dat de studielast van de graduaatsopleiding best hoog is, maakt dat studenten extra motivatie nodig hebben om de stap naar deze adviesorganen te zetten. De opleiding stelde een studentenparticipatiecoach aan die studenten stimuleert en die erop toeziet dat er jaarlijks voldoende studenten participeren en vertegenwoordigd zijn. De opleiding organiseert ook geregeld bevragingen en doet dat bij voorkeur tijdens de lesmomenten omdat dan de respons het hoogste is. Tot slot vinden de ideeën, vragen en zorgen van studenten ook via de duurzame contacten met de praktijkbegeleider hun weg naar de opleidingsraad. Dat hoort de commissie ook bevestigd van de studenten. Zij vullen nog aan dat er in de opleidingsraad ook echt geluisterd wordt naar hun vragen, bezorgdheden en suggesties. Het is hun ervaring dat de opleiding er ook daadwerkelijk mee aan de slag gaat en terugkoppelt over waarom voorstellen al dan niet weerhouden zijn.

Niet enkel de studenten zijn een belangrijke partner bij het evalueren en optimaliseren van de opleiding. Ook het werkveld levert cruciale input. In het ZER leest de commissie dat de opleiding veel dynamische en duurzame contacten met het werkveld onderhoudt. Tegelijk leest de commissie ook in het ZER dat betrokkenheid van de werkveldpartners voor de opleidingsadviesraad uitdagend is door de toegenomen werkdruk in de sociale sector. De commissie vraagt de gesprekspartners naar de manier waarop het werkveld actief betrokken is in de doorontwikkeling van de opleiding. Van de docenten verneemt ze dat de werkveldpartners twee keer per jaar worden uitgenodigd om deel uit te maken van de opleidingsadviesraad. De samenstelling van de raad is zo divers mogelijk. In deze opleidingsadviesraad vraagt de opleiding naar de visie en de mening van het werkveld rond verschillende topics, bv. het opleidingsprogramma en de organisatie van het werkplekleren.

Via dit orgaan gaven de werkveldpartners o.m. mee vorm aan het nieuwe curriculum naar aanleiding van de transitie van het driejarige naar het tweejarige traject. Het behoort tot de plannen van de opleiding om de opleidingsadviesraad ook in te zetten als een leer- en uitwisselingsplatform voor de werkveldpartners. Beide aanwezige werkveldpartners geven aan positief te staan tegenover dat idee. Er komen ook ideeën en voorstellen voor verbetering de opleiding binnen via de nauwe samenwerking tussen de praktijkdocent en de mentor. Per semester wordt het werkplekleren ook door praktijkdocenten en mentoren in nauwe onderlinge samenwerking geëvalueerd. Tot slot ontstond vanuit interne kwaliteitszorg recent de nieuwe rol opdrachthouder werkveldcoördinatie, die o.m. als taak heeft om te investeren in de relatie met het werkveld.

De commissie besluit dat de opleiding in samenspraak met studenten en werkveldpartners werk maakt van het evalueren en optimaliseren van het opleidingsbeleid en de opleidingsorganisatie. Zowel de formele adviesorganen als de praktijkdocenten spelen in dit proces van kwaliteitszorg een belangrijke rol.

Toch mist de commissie ook hier een toekomstgerichte visie op verdere doorontwikkeling van de opleiding met aandacht voor samenwerking met en ontwikkelingen in het werkveld en bij andere graduaatsopleidingen, met extra nadruk op de thema's inclusie en internationalisering. Ook met het oog op een duidelijkere positionering van het graduaat maatschappelijk werk op de werkvloer, lijkt het de commissie belangrijk om de werkveldpartners sneller te betrekken bij de vormgeving van de opleiding in plaats van hen louter te sensibiliseren achteraf.

De commissie dankt de gesprekpartners voor de open dialoog. Ze houdt eraan om het team van docenten, begeleiders en onderwijsondersteuners te complimenteren voor hun enthousiasme, betrokkenheid, bereikbaarheid en aandacht voor het welzijn van de student. De lovende woorden van studenten en alumni voor het team en de opleiding zijn een mooie kroon op het werk.

3 Oordeel

De commissie geeft een positief advies met betrekking tot de opleidingsaccreditatie van de opleiding graduaat maatschappelijk werk aan Arteveldehogeschool. Het advies is gebaseerd op het ZER (incl. de essentiële bijlagen) en op de open en constructieve dialoog met opleidingsverantwoordelijken, studenten, docenten en onderwijsondersteuners, werkveldpartners en alumni tijdens het locatiebezoek.

De commissie is van mening dat de opleiding met veel toewijding en aandacht de in 2023-2024 gerealiseerde transitie van het driejarige naar het tweejarige graduaatsprogramma organiseerde. Ze stelde met de overgang naar het nieuwe curriculum in het tweejarige traject de kwaliteit van de opleiding en de zorg voor de student centraal.

Het werkplekleren is goed georganiseerd. De opleiding kiest er bewust voor om het werkplekleren gedurende een lange periode in eenzelfde organisatie te laten plaatsvinden omwille van de wezenlijke groei- en leermogelijkheden voor de student en het grote rendement van de investering voor de werkveldpartner. De constante wisselwerking tussen theorieverwerking en leren op de werkplek is een focus in het leerprogramma. De commissie vindt het belangrijk om onder de aandacht te brengen dat studenten en alumni de waarde van de leeragenda en de methodiek van de supervisie beklemtonen in hun persoonlijke groeipad. De opleiding onderneemt actie om het opzet en de werking van het werkplekleren stelselmatig te versterken.

Gedreven door de zorg voor studenten en het bevorderen van hun slaagkansen hanteert de opleiding een grote flexibiliteit bij het uittekenen van studietrajecten op maat. Ze zet maximaal in op de ontwikkeling en groei van studenten en oefent hen in mondigheid en het in dialoog gaan met elkaar. Vanuit diezelfde bezieling en overtuiging gaat de opleiding vol voor het groeipotentieel van de student door hem structureel kansen te bieden om zich te bekwamen in reflectie en in kritisch en onderbouwd handelen.

De opleiding maakt gebruik van de goede relatie met studenten en werkveldpartners om structureel haar opleidingsbeleid en opleidingsorganisatie te evalueren en te optimaliseren. Zowel de formele adviesorganen als de praktijkdocenten spelen in dit proces van kwaliteitszorg een belangrijke rol.

Het toetsbeleid zoekt voldoende toepassing in de praktijk en is eveneens georganiseerd vanuit de zorg voor de student en de verhoging van zijn slaagkansen. De commissie ziet voor de opleiding nog optimalisatiemogelijkheden in het verkennen van andere vormen van toetsing.

De commissie noteert drie aanbevelingen die de kwaliteit van de opleiding bijkomend kunnen verhogen:

- Geef diversiteit, inclusie, interculturaliteit en internationalisering inhoud in een duidelijk kader en werk binnen dat diversiteitskader in de opleiding een gedragen zorgbeleid uit rond pioniersstudenten.
- Scherp het toetsbeleid aan met het oog op de werklust voor studenten en docenten. Toets meer integratief, maak meer gebruik van peer learning en werk transparantere evaluatiecriteria uit. Door integratiever te toetsen en door te voorkomen dat er dubbel getoetst wordt, kan het relatief grote aantal summatieve toetsen teruggebracht worden.
- Versterk de connectie met het werkveld explicieter gericht op niveau 5 door in de opleidingsadviesraad meer in te zetten op samenwerking en uitwisseling.

De commissie waardeert in het bijzonder de inspanningen van de opleiding om te evalueren en te verbeteren. Ze beveelt de opleiding warm aan om bij het streven naar optimalisatie de blik niet enkel intern te richten maar zeker ook contact te zoeken met andere

graduaatsopleidingen, binnen en buiten de eigen hogeschool. Het is erg verrijkend en helpend om te leren hoe andere opleidingen vergelijkbare vraagstukken op VKS-NIV5 met betrekking tot internationalisering, inclusie, werkplekleren, toetsing en werkveldbetrokkenheid benaderen en aanpakken.

Kortom, de commissie moedigt de opleiding aan om zeker verder in te zetten op de doorontwikkeling van de opleiding in nauwe samenwerking met het werkveld en de studenten, met de blik van buitenaf.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Arteveldehogeschool
Naam opleiding	Graduaat in het maatschappelijk werk
Niveau en oriëntatie	Niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het maatschappelijk werk
(Delen van) studiegebied(en)	Studiegebied sociaal-agogisch werk
Afstudeerrichtingen	-
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	• Voltijds traject september • Voltijds traject februari • Flextraject
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Gent
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen;	• Professionele bachelor in het sociaal werk • Graduaat in het sociaal-cultureel werk • Graduaat in de orthopedagogische begeleiding

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

Communiceren

1. De student communiceert schriftelijk en mondeling in begrijpelijke en correcte taal, aangepast aan de cliënt, het cliëntsysteem of andere relevante actoren.

Reflecteren

2. De student formuleert persoonlijke leerpunten om het professioneel handelen verder te ontwikkelen en besteedt aandacht aan zelfzorg.

Informatie verwerven en verwerken

3. De student verwerft en verwerkt theoretische inzichten om het eigen denken en handelen kritisch te onderbouwen en bij te sturen.

Ethisch handelen

4. De student handelt bewust binnen een beroepsethisch en wettelijk kader.

Emancipatorisch werken

5. De student versterkt de mogelijkheden van de cliënten en hun positie in de samenleving.

Vraag- en doelbepaler

6. De student exploreert de situatie van het cliëntsysteem en stelt een plan van aanpak op voor de begeleiding.

Psychosociaal begeleider

7. De student legt professioneel, respectvol en empathisch contact met de cliënt en begeleidt de cliënt en het cliëntsysteem op een methodische, agogisch verantwoorde wijze doorheen het hulpverleningstraject.

Informatiegever en adviseur

8. De student informeert, adviseert en ondersteunt de cliënt en het cliëntsysteem bij hun hulpvragen en -noden in nieuwe en complexe contexten.

Brugfunctie

9. De student neemt een brugfunctie op tussen de cliënt, het cliëntsysteem en maatschappelijke voorzieningen.

Netwerkondersteuner

10. De student zet in op de verbinding van de cliënt met zijn omgeving. Hij ondersteunt, creëert of versterkt netwerken die voor de cliënt belangrijk zijn en bemiddelt bij conflicten vanuit meerzijdige partijdigheid.

Samenwerker

11. De student werkt actief en constructief samen met teamleden, andere organisaties en andere disciplines in functie van het welzijn van het cliëntsysteem.

Signaalgever en beleidsgericht werker

12. De student volgt maatschappelijke ontwikkelingen en behartigt de belangen van de doelgroep via zijn signaalfunctie.

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*) programmamanager AD, NHL Stenden

Joris De Ceuster (*commissielid*) developer voor DUO for a JOB Vlaanderen

Hanne Leirs (*commissielid*) praktijklector UCLL PBA orthopedagogie en Graduatens welzijn Limburg

Alani Nauwelaert (*student-commissielid*) tweedejaarsstudente Graduaat maatschappelijk werk, Karel de Grote Hogeschool

De commissie werd bijgestaan door:

- **Sigrid Depoorter** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO
- **Leen De Grève** (*extern secretaris*)

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

8.30 - 9.30	Onthaal en pitch
9.30 - 9.45	<i>Intern overleg commissie</i>
9.45 - 10.45	Gesprek met kernteam
10.45 - 11.00	<i>Intern overleg commissie</i>
11.45 - 13.15	<i>Lunch en intern overleg commissie</i>
13.15 - 14.15	Gesprek met docenten en ondersteuners
14.15 - 14.30	<i>Intern overleg commissie</i>
14.30 - 15.30	Gesprek met alumni en werkveld
15.30 - 16.30	<i>Intern overleg commissie</i>
16.30 - 17.00	Afsluitende dialoog

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
 - Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding
 - Bijlage 2: Organisatiemodel Arteveldehogeschool en organogram van de opleiding
 - Bijlage 3: Jaaractieplan opleiding 2024-25 en beleidsplan Expertisenetwerk Mens en Samenleving
 - Bijlage 4: Concordantietabel domein- en opleidingsspecifieke leerresultaten en integratie van ALR
 - Bijlage 5: Leerresultatenkader in EVA-structuur
 - Bijlage 6: Leerresultatenkader Explicitering van leerresultaten via leerdoelen in de EVA-structuur
 - Bijlage 7: Opleidingsprogramma Graduaat in het Maatschappelijk Werk (met leerlijnen)
 - Bijlage 8: Opleidingsprogramma's modeltrajecten en flextraject
 - Bijlage 9: Toetsmatrix
 - Bijlage 10: In- en doorstroomcijfers

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Powerpointpresentatie bij de opleidingspitch
- Overzicht van alle docenten die aan de opleiding verbonden zijn, hun achtergrond en hun opleiding

Ter inzage voor de commissie: Cursusmateriaal, Projectfiche Projectwerk, Praktijkfiches Werkplekleren, Richtlijnen Studievoortgangsgesprekken

