

GRADUAAT IN HET SOCIAAL- CULTUREEL WERK

UC LIMBURG

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

15 JUNI 2026



ELS TANGHE (VOORZITTER) • MARIELLE HOBBELEN, JENKA
VANDENBROUCKE, JILL VANUYTSEL (COMMISSIELEDEN) •
GEERT TIMPERMAN (SECRETARIS) • SOFIE VAN
CAUWENBERGHE (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoudsopgave

1	Abstract	4
2	Methodologie	5
2.1	Commissiesamenstelling	5
2.2	Methode van het onderzoek	5
3	Onderzoeksvoorstel	6
3.1	Resultaten vooronderzoek	6
3.2	Geïdentificeerde voldoende toegelichte en niet verder te onderzoeken aspecten	6
3.3	Verder te onderzoeken aspecten	6
3.3.1	Onderwijsvisie en inhoudelijk kader	7
3.3.2	Terminologie en gedeelde taal	7
3.3.3	Praktijkgericht leren en werkplekleren	7
3.3.4	Professionele ontwikkeling, feedbackcultuur, intervisie en eigenaarschap	8
3.3.5	Hybride onderwijs en AI	8
3.3.6	Inclusie en superdiversiteit	8
4	Holistisch oordeel	9
5	Rapportage van het onderzoek	11
5.1.1	Thema 1: Onderwijsvisie Moving Minds met focus op zelfregie	11
5.1.2	Thema 2: Gedeelde taal en terminologie	12
5.1.3	Thema 3: Werkplekleren	12
5.1.4	Thema 4: Professionele ontwikkeling, feedbackcultuur, intervisie en eigenaarschap	14
5.1.5	Thema 5: Hybride onderwijs en AI	15
5.1.6	Thema 6: Inclusie en diversiteit	16
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding	17
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten	18
	Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding	20
	Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal	22

1 Abstract

Dit rapport betreft de beoordeling voor de opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie van het graduaat in het sociaal-cultureel werk aan UC Limburg. Dit beoordelingsrapport is voortgekomen uit een onderzoek uitgevoerd op basis van het zelfevaluatie­rapport en de dialoog met de opleiding. Na vooronderzoek van de documentatie en een locatiebezoek, beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende en adviseert ze de NVAO een positief accreditatiebesluit.

De beoordeling was systematisch en richtte zich op centrale thema's zoals de onderwijsvisie *Moving Minds* en het curriculumontwerp, het opzet van het werkplekleren, het inzetten op professionele ontwikkeling, de feedbackcultuur en het omgaan met diversiteit en met nieuwe technologische ontwikkelingen.

De commissie waardeert als sterktes de geïntegreerde aanpak van studentenondersteuning, de reële gerichtheid op het bereiken van de vooropgestelde leerresultaten en de actuele samenwerking met de externe stakeholders, die de opleiding kenmerken. Daarnaast is er waardering voor de gedragen onderwijsvisie en de zelfregulatie van de studenten. Tenslotte looft de commissie de structurele aandacht voor feedback en participatie.

Er zijn tegelijk enkele aandachtspunten op het gebied van de onderwijskundige precisie en de procesborging. De commissie merkte op dat de gehanteerde onderwijskundige terminologie – zoals competenties, vaardigheden en kennis – niet altijd eenduidig is en dat de vertaling van leerdoelen naar waarneembare gedragsindicatoren verder kan geoperationaliseerd worden. Ook is een structurelere borging van informele vormen van professionele ontwikkeling in het opleidingsteam een verbeterpunt.

De commissie formuleert de volgende aanbevelingen zonder afbreuk te doen aan het positieve oordeel over de basiskwaliteit:

- De commissie beveelt aan om de onderwijskundige aanpak en gehanteerde terminologie verder te versterken in functie van de optimalisering van de opleiding en de communicatie met zowel het werkveld als de studenten.
- De commissie raadt aan om de structurele integratie van professionele ontwikkeling en informele leerervaringen explicieter in de daadwerkelijke onderwijspraktijk te borgen.

2 Methodologie

2.1 Commissiesamenstelling

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

- Els Tanghe (voorzitter), Docent lerarenopleiding, Antwerp School of Education Universiteit Antwerpen.
- Marielle Hobbelen (commissielid), Hogeschooldocent en senior onderzoeker aan Hogeschool Rotterdam.
- Jenka Vandenbroucke (commissielid), Sociaal-cultureel werker en vrijwilligerscoördinator bij Dominiek Savio vzw.
- Jill Vanuytsel (student-commissielid), Student graduaat in de orthopedagogische begeleiding en bachelor in het sociaal werk aan Thomas More Kempen.

De commissie werd bijgestaan door Sofie Van Cauwenberghe (procescoördinator en beleidsmedewerker bij de NVAO), en Geert Timperman (extern secretaris).

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

2.2 Methode van het onderzoek

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

Nadat de aanvraag ingediend door de instelling ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO bovenstaande commissie samengesteld. Deze commissie werd goedgekeurd door het dagelijks bestuur van de NVAO. De instelling tekende geen bezwaar aan tegen de commissie.

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan de dialoog heeft de commissie een onderzoeksvoorstel opgesteld. Elk commissielid heeft het aangeleverde materiaal geanalyseerd en, op basis hiervan, een eerste waardering vormgegeven. De commissie heeft deze vervolgens samengebracht, en tot één samenhangend onderzoeksvoorstel afgelijnd met prioritaire thema's en vragen.

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

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

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

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

3 Onderzoeksvoorstel

De commissie ontving een aanvraagdossier in de vorm van een zelfevaluatierapport (ZER) in drie delen. In deel 1 wordt het doel van de opleiding geschetst in het kader van de beoogde leerresultaten en de positionering op niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur. In deel 2 volgt een omstandige omschrijving van hoe de opleiding dit wil realiseren in curriculumopbouw, studentenstroom, organisatie en samenwerkingen, studentenbegeleiding en medewerkersbeleid. Het derde en laatste deel schetst de evaluatiepraktijk.

3.1 Resultaten vooronderzoek

De commissie bestudeerde het ZER met de aanvullende documentatie ter voorbereiding op het locatiebezoek aan de opleiding dat plaatsvond op 24 april 2026. De bestudering leidde tot het identificeren van zaken die geen nadere exploratie vereisten gezien hun kwaliteit, goede praktijken waarover de commissie meer wou weten en aandachtspunten en onduidelijkheden die onderzocht dienden te worden. Hierop formuleerde de commissie onderzoeksthema's die geordend en geconcretiseerd werden in onderzoeksvragen met ondersteunende deelvragen.

3.2 Geïdentificeerde voldoende toegelichte en niet verder te onderzoeken aspecten

- De kwaliteitszorg is sterk uitgebouwd en steunt op een helder uitgewerkt stappenplan met duidelijke borging. Er is een structurele overlegstructuur met vastgelegde rollen, eigenaarschap en een duidelijke samenwerkingsafspraken.
- De samenwerking binnen het domein Welzijn is structureel ingebed en de positionering van de opleiding daarbinnen is helder.
- Het team wordt gekenmerkt door een sterke combinatie van ervaring en complementariteit mede dankzij hun diverse achtergronden en een korte lijn met het werkveld.
- Op vlak van onderwijsontwikkeling wordt toekomstgericht gewerkt. De gekozen professionaliseringsthema's, zoals artificiële intelligentie, hybride leren en zelfregulatie, zijn actueel en relevant voor de beroepspraktijk.
- Het studentenbeleid en -begeleiding zijn helder georganiseerd. Studie- en studentenbegeleiding zijn duidelijk omschreven en er is expliciete aandacht voor een diverse instroom, waaronder zij-instromers.
- Binnen de opleiding is er expliciete aandacht voor participatief en maatschappelijk werken, waarbij het fundamentele principe van 'werken mét in plaats van vóór mensen' centraal staat.
- Er wordt actief ingezet op internationalisering door te zoeken naar mogelijkheden die het internationale en interculturele leren van studenten versterken en verbreden.

3.3 Verder te onderzoeken aspecten

Na de uitgebreide analyse van het ZER en de bijbehorende documentatie heeft de commissie zes centrale onderzoeksthema's geformuleerd om een gedegen blik te werpen op zowel de sterke punten als de verbeterpunten van de opleiding.

3.3.1 Onderwijsvisie en inhoudelijk kader

De onderwijsvisie en het inhoudelijk kader zijn duidelijk en coherent uitgewerkt. Het *Moving Minds* DNA van de instelling vormt een herkenbare en gedragen basis voor zowel de onderwijsvisie als de missie. De commissie wenst verdere verduidelijking te krijgen in welke mate de onderwijsvisie *Moving Minds* coherent en consequent doorvertaald zijn naar leerdoelen, onderwijspraktijk, begeleiding en evaluatie, met behoud van een evenwicht tussen maatwerk voor studenten en het realiseren van de beoogde eindcompetenties en studiesucces. Daarnaast is de commissie benieuwd naar de communicatie en de implementatie hiervan in de onderwijsaanpak.

In dat kader is de commissie benieuwd op welke manier de ondersteuning van de zelfregie van studenten in lijn ligt met zowel de verwachte leerdoelen als met het eigen profiel en de noden van de studentenpopulatie. Hoe gebruikt de opleiding bijvoorbeeld het ZelCom-model om de opbouw van de leerlijnen consistent te houden?

Hoe verhouden de ambities rond zelfregie binnen *Moving Minds* zich tot de kenmerken van de diverse instroom, en in welke mate is dit coherent en expliciet opgebouwd binnen leerlijnen, in de begeleidingsaanpak en verwachtingen doorheen het traject? Hoe is bijvoorbeeld de begeleiding van studenten met werkervaring of die van zij-instromers concreet opgezet?

3.3.2 Terminologie en gedeelde taal

Inzake gedeelde taal en terminologie is het de vraag hoe het begrippenkader rond kennis, vaardigheden, attitudes en competenties wordt gehanteerd. In welke mate wordt binnen de opleiding gewerkt met een duidelijke, gedeelde en consequent toegepaste terminologie rond leerresultaten en competenties, en hoe ondersteunt deze taal en formulering het curriculumontwerp, de evaluatiepraktijk en het competentiegericht werken?

Meer in het bijzonder is het voor de commissie onduidelijk in welke mate het gehanteerde begrippenkader volgens de taxonomie van Bloom leidt tot het vertalen van leerdoelen in competentiegericht onderwijs. De commissie is benieuwd of het hoofdzakelijk inschalen van competenties in de cognitieve niveaus van de taxonomie van Bloom in voldoende mate leidt tot het formuleren van leerdoelen en evaluatiecriteria in heldere, competentiegerichte en waarneembare gedragsindicatoren. Hoe worden bijvoorbeeld competenties waarneembaar gemaakt in leerdoelen als begrijpen, weten, herkennen, inzicht hebben, bereid zijn tot...?

3.3.3 Praktijkgericht leren en werkplekleren

Praktijkgericht leren en werkplekleren vormen een centrale pijler van de opleiding en worden sterk uitgebouwd binnen het curriculum. Graag wenst de commissie nadere toelichting over de manier waarop de evaluatie tijdens het werkplekleren concreet is uitgebouwd. De eerste vraag is: in welke mate ervaren werkplekken uitdagingen om de operationalisering van evaluatiecriteria in het beoordelingsinstrument naar hun context te vertalen. Hoe wordt dit concreet opgelost en hoe wordt daarbij de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid tussen verschillende praktijkdocenten en mentoren gewaarborgd? In welke mate is het werkplekleren hiermee kwaliteitsvol en gelijkwaardig geborgd, zowel inhoudelijk als evaluatief, en hoe worden consistentie, gelijke kansen, beoordelaarsbetrouwbaarheid en de leerkwaliteit gewaarborgd over werkplekken, betrokken mentoren en praktijkdocenten heen?

3.3.4 Professionele ontwikkeling, feedbackcultuur, intervisie en eigenaarschap

De commissie waardeert de inhoudelijke en didactische expertise in het team, maar wil vernemen in welke mate professionele ontwikkeling van het docententeam aantoonbaar leidt tot transfer naar de onderwijspraktijk en of zij structureel bijdraagt aan onderwijsverbetering, -innovatie, schoolontwikkeling en kwaliteitsborging. In het bijzonder wil de commissie meer te weten komen over het wisselleren, of dit structureel wordt geborgd en hoe de opbrengst zichtbaar wordt gemaakt in het onderwijs.

De feedbackcultuur, intervisie en het eigenaarschap binnen de opleiding blijken uit het ZER ambitieus. Op basis van de aangereikte documenten stelt de commissie zich vragen bij de heldere en consequente toepassing hiervan.

In welke mate is de feedbackcultuur binnen de opleiding concreet, gedragen en operationeel uitgewerkt, en hoe dragen feedbackpraktijken, intervisie en teameigenaarschap bij aan professionele groei en duurzame kwaliteitsopvolging?

Daarenboven wil de commissie graag toelichting over hoe de intervisiethema's worden gekozen en hoe het eigenaarschap over opleidingsbrede aspecten wordt ondersteund.

3.3.5 Hybride onderwijs en AI

De opleiding verwijst naar hybride leren en artificiële intelligentie (AI). Deze worden op een toekomstgerichte manier benaderd. De commissie wil onderzoeken hoe de opleiding omgaat met AI-gebruik door studenten en hoe het hybride leren in de onderwijspraktijk concreet vorm krijgt.

Hoe worden hybride leren en (gen)AI didactisch, evaluatief en beleidsmatig onderbouwd ingezet binnen de opleiding, en in welke mate versterken zij leerprocessen, transparantie en academische integriteit?

Hoe leidt de opleiding de studenten concreet op in het gebruik van AI in het sociaal-culturele werkveld?

3.3.6 Inclusie en superdiversiteit

Inclusie en superdiversiteit vormen een duidelijke en sterke ambitie binnen de opleiding.

De commissie wenst verdere verheldering over aanpak, indicatoren en borging in dit verband. In welke mate is dit op een kwaliteitsvolle, doelgerichte en meetbare manier geïntegreerd in curriculum, leeruitkomsten, onderwijspraktijk en evaluatie?

4 Holistisch oordeel

De commissie adviseert met dit rapport de NVAO over de kwaliteit van het graduaat in het sociaal-cultureel werk aan UC Limburg. Na de uitgebreide analyse van het zelfevaluatie-rapport en de bijhorende documentatie heeft de commissie zes centrale onderzoeksthema's geformuleerd om een gedegen blik te werpen op de opleiding.

De commissie stelt vast dat de onderwijsvisie *Moving Minds* op een uitstekende wijze is geïncorporeerd en vertaald naar de dagelijkse onderwijspraktijk. Het beleidsplan functioneert hierbij als een helder kompas dat strategische keuzes en de opvolging ervan goed stuurt. Hierdoor zorgt de opleiding voor een sterke en positieve aansluiting bij het bredere beleid van de hogeschool.

Wat bijzonder opvalt, is de consistente en doordachte toepassing van de groeilijnen die ingebed zijn in het ZelCom-model. In hun opleidingsspecifieke leerresultaten besteedt de opleiding veel aandacht aan de ontwikkeling van zelfregulatie en het omgaan met steeds complexere materie.

Er wordt uitstekend ingezet op de ondersteuning van studenten, met speciale focus gedurende de eerste honderd dagen, maar ook tot aan het einde van de opleiding. De opleiding toont een scherp inzicht in het spanningsveld tussen het bieden van voldoende ondersteuning en het behouden van de ambitie om de beoogde leerresultaten te bereiken.

Gezien de schaal van de opleiding, die korte communicatielijnen faciliteert, geeft de commissie ter overweging mee dat het waardevol zou zijn om nu al na te denken over de borging van de kwaliteit bij een mogelijke groei van de studentenpopulatie en/of bij de uitbreiding van het team.

De commissie stelt vast dat de gehanteerde taal en terminologie niet altijd eenduidig is. Begrippen onder andere verbonden aan competentiegericht onderwijs - zoals competenties, kennis, vaardigheden en attitudes - en beroepspraktijk- bijvoorbeeld werkplekleren en stage - worden door elkaar gebruikt. De commissie beveelt aan de onderwijskundige aanpak verder te conceptualiseren en daardoor te verhelderen in functie van de optimalisering van de opleiding. Dit verduidelijkt niet alleen de interne processen, maar verbetert ook de communicatie consistent en eenduidig binnen het team, voor studenten en naar het werkveld. Hoewel het evaluatiedocument voor het werkplekleren grondig en gedetailleerd is, kan de helderheid soms verloren gaan voor mensen die niet bekend zijn met het specifieke jargon. De commissie suggereert hierbij de gedragsindicatoren voor het werkplekleren ook handelingsgericht te formuleren. Dit zou mentoren nog sterker kunnen ondersteunen bij het afstemmen van hun feedback op de overkoepelende visie van de opleiding, op de te behalen leerresultaten van de opleiding en op het gericht evalueren en kalibreren. Een heldere taal zal de validiteit van de evaluaties verder versterken en verder bijdragen aan constructieve alignment over de hele opleiding heen.

De opleiding werkt op diverse gebieden goed samen met het werkveld. Via de opleidingsverantwoordelijken is de opleiding goed verankerd in het lokale netwerk. Bovendien brengen meerdere docenten, die zelf actief zijn in dit werkveld, waardevolle perspectieven binnen in de opleiding. De werkplek wordt effectief benut als praktijkgrond voor projectmatig werk.

De professionele ontwikkeling van het team wordt deels gestuurd door het beleidskader van de hogeschool. Daarnaast wordt bij de nascholingsprioriteiten rekening gehouden met de

ervaren behoeften, zowel in de onderwijspraktijk als in het werkveld. Toegewezen extra verantwoordelijkheden aan personeelsleden voor specifieke ontwikkelingsdoelen versterken het gevoel van eigenaarschap en betrokkenheid.

De opleiding zet via onder meer wissellieren constructief in op informeel leren. De verankering hiervan in personeelsvergaderingen en de wekelijkse nieuwsbrief 'Weekly' informeert en inspireert, maar de transfer, gezamenlijke reflectie en concrete vertaling vormen belangrijke vervolgstappen. De commissie adviseert om de structurele integratie van professionele ontwikkeling en informele leerervaringen explicieter in de daadwerkelijke onderwijspraktijk te borgen.

Korte communicatielijnen tussen en onder studenten, docenten en het werkveld zorgen voor ruime informele en spontane feedback. Daarnaast wordt er ook structureel feedback verzameld. Feedback wordt hierbij niet alleen beluisterd en geregistreerd, maar ook opgevolgd en actief teruggekoppeld.

Vanuit het beleidsplan is er duidelijk ruimte en aandacht voor het toepassen van AI en hybride leerbenaderingen. AI is al aanwezig, zowel in de onderwijspraktijk als bij het werken met doelgroepen op de werkplek. De opleiding heeft de ambitie om dit in de toekomst nog sterker uit te bouwen. De zoektocht is breed: niet alleen hoe AI en moderne technologische mogelijkheden effectiever in de opleiding en de studie kunnen worden ingezet, maar ook hoe dit kan worden getransformeerd naar de praktijk in het werkveld.

De opleiding geeft in de eigen werking en in externe communicatie blijk van een sterke gevoeligheid voor inclusie, laagdrempelig werken en diversiteit.

Alles afwegend concludeert de commissie dat de opleiding voldoet aan de kwaliteitsverwachtingen. Zij beoordeelt de kwaliteit van de opleiding als **voldoende** en adviseert een **positief accreditatiebesluit**.

De commissie formuleerde de volgende aanbevelingen:

- De commissie beveelt aan om de onderwijskundige aanpak en gehanteerde terminologie verder te versterken in functie van de optimalisering van de opleiding en de communicatie met zowel het werkveld als de studenten.
- De commissie raadt aan om de structurele integratie van professionele ontwikkeling en informele leerervaringen explicieter in de daadwerkelijke onderwijspraktijk te borgen.

5 Rapportage van het onderzoek

Het onderzoek werd gevoerd middels gesprekken met vier groepen stakeholders: de verantwoordelijken van de opleiding, de docenten, de studenten, alumni en vertegenwoordigers van het werkveld.

5.1.1 Thema 1: Onderwijsvisie Moving Minds met focus op zelfregie

De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat de elementen van het *Moving Minds* DNA op verschillende niveaus samenhangend worden gerealiseerd. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het jaarlijkse thematische concept dat de focus van de personeelsvergaderingen bepaalt; dit jaar ligt de nadruk op hybride leren, en vorig jaar stond zelfregulerend leren centraal.

Het leerproces wordt gestructureerd volgens het ZelCom-model. Eerst worden zeer concrete en eenvoudige leertaken gesteld, waarna de complexiteit stapsgewijs toeneemt, en meer zelfstandigheid vereist wordt. Dit geldt sterk in de leerlijn 'Werkplekleren in de realistische arbeidssituatie': studenten starten met sjablonen en regelmatige tussentijdse opleveringen en ze leren uiteindelijk projectmatig werken. De progressie is duidelijk zichtbaar: van de student die aan het begin als observator en deelnemer start, naar de student die in staat is om initiatief te nemen en acties te begeleiden. De studenten geven aan dat de progressie ook duidelijk merkbaar is in hun portfolio, waar zij moeten aangeven wat zij geleerd hebben. In de theoretische opleidingsonderdelen (bv. Taal & ICT en Leren van ervaringen) geldt een vergelijkbaar patroon: van het hanteren van sjablonen, het aanreiken van tools en duidelijke verwachtingen naar meer zelfstandigheid en complexiteit. Studenten ervaren dit als een waardevolle opbouw: "in het begin worden we heel goed bij het handje genomen om later veel vrijheid te krijgen". De commissie waardeert dat de opleiding het ZelCom-model als doorleefd denkkader hanteert.

De opleiding zet in op specifieke ondersteuning voor de eerste 100 dagen, vanuit de ervaring dat voor de huidige diverse instroom de opstap naar een graduaatsopleiding vrij groot is. Door alle gesprekpartners wordt beaamd dat deze opleiding een warm nest is voor studenten. Bij de start krijgt elke groep een klastitularis toegewezen en beginnen lessen vaak met een halfuurtje informeren naar het welbevinden van de studenten. Bij de start wordt er sterk ondersteund in het zoeken naar een werkplek en in het verloop van de eerste fase werkplekleren, verderop in het traject wordt er meer zelfstandig initiatief verwacht. Studenten geven aan dat er korte feedbacklijnen zijn en docenten erg bereikbaar zijn. Docenten zijn in het begin veel sterker sturend bijvoorbeeld in de planningsdocumenten, en worden naar het einde toe meer begeleiders in een coachende stijl.

Studenten en vertegenwoordigers van het werkveld bevestigen dat studenten tegen het einde van de opleiding heel wat zelfstandigheid hebben verworven. Studenten geven aan dat dit te maken heeft met de intensieve en gevarieerde begeleiding op maat zowel in het theoretische gedeelte als in de beroepspraktijk. Zij waarderen vooral de grote variatie in opdrachten en evaluatievormen. De opleiding waar studenten centraal staan wordt ervaren als sterk kansgericht. Een alumnus getuigt: "Ik had geen goede voorafgaande schoolloopbaan en dacht in het begin dat ik hier nooit zou slagen, maar door de juiste ondersteuning van de docenten, heb ik kansen gekregen en heb ik het gevoel dat ik kan slagen."

5.1.2 Thema 2: Gedeelde taal en terminologie

De commissie onderzocht in welke mate binnen de opleiding wordt gewerkt met een duidelijke, gedeelde en consequent toegepaste terminologie rond leerresultaten en competenties, en hoe deze taal en formulering het curriculumontwerp, de evaluatiepraktijk en het competentiegericht werken ondersteunt.

De opleiding heeft de operationalisering van domeinspecifieke leerresultaten (DLR) naar opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) gemaakt aan de hand van een omgevingsanalyse (gericht op de Limburgse context en het MM DNA van UCLL). Voor de formulering van de leerdoelen per opleidingsonderdeel gebruikte de opleiding de taxonomie van Bloom. Daarbij werden ook, gebruik makend van het ZelCom-model, verschillende niveaus van verwachte zelfstandigheid en bekwaamheid om om te gaan met complexiteit, gedefinieerd. Voor de beroepspraktijk heeft men, eveneens gebruik makend van het ZelCom-model, de elementen uit het beroepscompetentieprofiel ingepast.

De docenten geven aan dat evaluatiedocumenten van opleidingsonderdelen en beroepspraktijk worden opgebouwd vanuit de te bereiken leerresultaten en het competentieprofiel. Zo worden bijvoorbeeld portfolio's steeds gelinkt aan te bereiken competenties. Ook in de intervisiegroepen van telkens 5 à 6 studenten wordt gewerkt vanuit de te bereiken competenties. Het ZelCom-model blijkt echt een geïntegreerd denkkader op basis waarvan docenten en studenten onderling en met elkaar in gesprek gaan.

De opleiding hanteert verschillende termen verbonden aan competentiegericht onderwijs zoals competenties, vaardigheden, attitudes en kennis. Tijdens de dialoog met de docenten bleek de uitleg over deze begrippen niet even eenduidig en begrippen als werkplekieren en stage worden tijdens alle gespreksgroepen door elkaar gebruikt. De commissie benadrukte het belang ervan dat de gehanteerde terminologie breed gekend en gedragen is binnen het team.

Daarnaast merkte de commissie op dat de formulering van de leerdoelen in termen van de taxonomie van Bloom niet altijd helder en consistent doorvertaald wordt in waarneembare gedragsindicatoren. Dit laat ruimte voor interpretatieverschillen. De commissie suggereert daarnaast om kritisch te evalueren of het huidige kader (taxonomie van Bloom) optimaal passend is voor het uitrollen van de vooropgestelde visie.

De opleiding garandeert de validiteit van de beoordeling van studenten door de aparte beoordelingen van de verschillende docenten samen te leggen om tot een gezamenlijke evaluatie te komen. Vanuit de monitoring van de examenstatistieken blijkt dat deze beoordeling over de verschillende opleidingsonderdelen heen sterk gelijkgericht is.

De commissie beveelt aan om de onderwijskundige onderbouwing, taal en aanpak structureel te versterken met het oog op de verdere optimalisatie van de opleiding. De commissie moedigt hierbij consistente onderwijskundige taal aan in alle communicatie (bijvoorbeeld door helderheid te scheppen in begrippen zoals 'werkplekieren' versus 'stage'). Een eenduidig gebruik van onderwijskundige taal en een sterkere doorvertaling naar waarneembare gedragsindicatoren draagt direct bij aan een valide evaluatie en helderheid voor de studenten, de teamleden én het werkveld.

5.1.3 Thema 3: Werkplekieren

De commissie wou inzicht in welke mate het werkplekieren kwaliteitsvol en gelijkwaardig geborgd is, zowel inhoudelijk als evaluatief, en hoe consistentie, gelijke kansen,

interbeoordelaarsbetrouwbaarheid en leerkwaliteit gewaarborgd wordt over werkplekken, betrokken mentoren en praktijkdocenten heen.

Voor de start van het werkplekleren ontvangen alle werkplekmentoren een studiewijzer waarin de visie van de opleiding en de te behalen competenties worden aangegeven. Daarenboven neemt de begeleidende praktijkdocent vooraf contact op met de werkplek, onder meer ook in functie van de screening van de werkplek en de mentor op geschiktheid. De student zoekt zelf een werkplek, bespreekt met een potentiële werkplek de vooropgestelde leerdoelen en beoordeelt of dit de geschikte plek is om de eigen leerdoelen te realiseren. Eens gestart is er een nauwe opvolging van de student via intervisiegroepen, portfolio en vormen van tussentijdse evaluatie.

Het evaluatiedocument voor het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk is een omvangrijk document met evaluatiecriteria die vertrekken van het beroepskwalificatieprofiel. Uit het gesprek met docenten en met de vertegenwoordigers uit het werkveld blijkt dat deze vertaling wel eens aanleiding kan geven tot meningsverschillen. Waar zich een dergelijk meningsverschil voordoet wordt er gezocht naar een consensus. De studenten geven aan dat zijzelf goed weten wat van hen verwacht wordt en hoe zij zullen beoordeeld worden. Zij geven ook aan dat de evaluaties aan waarde winnen door de verscheidenheid van de gebruikte evaluatievormen. Iedereen heeft op die manier de gelegenheid om op een eigen manier te tonen dat hij de verwachte doelen heeft behaald. Docenten, opleidingsverantwoordelijken en mentoren geven aan dat zij de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid versterken door veelvuldig overleg, ook online. Daarenboven wordt de validiteit van de evaluaties versterkt doordat elke student in de loop van de verschillende clusters Beroepspraktijk begeleidt en geëvalueerd wordt door verschillende praktijkdocenten.

De professionele ontwikkeling en begeleiding van de werkplekmentoren oogt momenteel vrijblijvend. Er is een lijvig evaluatiedocument dat soms niet behapbaar blijkt voor wie niet vertrouwd is met het jargon. Wel is er veelvuldig overleg zowel tussen mentor en praktijkdocent, als tussen praktijkdocenten onderling. Het verder concretiseren van de gedragsindicatoren met waarneembare en competentiegerichte taal kan de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid nog versterken. De commissie suggereert dat er nog andere mogelijkheden zijn om de mentoren breed te ondersteunen in het geven van feedback in lijn met de visie van de opleiding.

Studenten merken op dat zij bij de start van het eerste jaar moeilijk een geschikte werkplek vinden. Begin september zijn de meeste beschikbare werkplekken in Limburg al ingenomen door studenten uit andere opleidingen. In reactie op deze vaststellingen heeft de opleiding beslist om in de toekomst het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk 1 anders te organiseren door meer organisaties naar de opleiding te halen om zich voor te stellen, door gastlessen te organiseren, door praktijkbezoeken en door concrete opdrachten in het werkveld. Op die manier worden de studenten beter voorbereid en geholpen om een leerwerkplekplan op te stellen en is er meer ruimte om een eerste werkplek te zoeken.

De studenten prijzen de geleidelijke opbouw van zelfstandigheid in het werkplekleren over de onderdelen Beroepspraktijk heen. De intervisiegroepjes worden hierbij als een bijzonder waardevolle aanpak ervaren. Opvallend is dat zowel de studenten als de vertegenwoordigers van het werkveld consistent spreken over 'stage' en niet over 'werkplekleren'. Bij docenten komen beide termen voor.

De opleiding zet in op het volgen van de actualiteit als belangrijk element voor een sociaal-cultureel werker en stimuleert dit actief via bv. een quiz over het nieuws. Tijdens de dialoog met het werkveld wordt aangegeven dat de opleiding inhoudelijk meer aandacht zou kunnen geven aan actualiteit in functie van politiseren en hoe ze daarmee aan de slag gaan in het sociaal-cultureel werkveld. Het werkveld benadrukt hierbij het belang van spreek- en schrijfvaardigheden.

Hoewel de lijst met gebruikte werkplekken momenteel beperkt is, benadrukken docenten dat dit niet aan de bereidwilligheid van de opleiding ligt. De oorzaak ligt veeleer bij de beperkte capaciteit en draagkracht van de sector binnen de Limburgse context. De opleiding geeft aan continu open te staan voor nieuwe partnerschappen en werkplekken. Het is interessant om de blik op sociaal-cultureel werk en de gehanteerde criteria bij het bepalen van passende werkplekken te bekijken. Mogelijk is een organisatie als such minder geschikt maar is een deelwerking wel uitgesproken gelinkt aan sociaal-cultureel werk of biedt deze mogelijkheden om sociaal-cultureel gelieerde opdrachten uit te voeren. De commissie moedigt de opleiding aan om de netwerkcontacten die de opleiding heeft zeker te benutten en daarbij te streven naar een brede blik op sociaal-cultureel werk.

5.1.4 Thema 4: Professionele ontwikkeling, feedbackcultuur, intervisie en eigenaarschap

5.1.4.1 *Professionele ontwikkeling*

De commissie ziet dat er binnen de opleiding inhoudelijke en didactische expertise aanwezig is. De professionele ontwikkeling van het team wordt formeel aangestuurd vanuit het beleidsplan en de daaruit voortvloeiende acties. Hiermee fungeert het beleidsplan als kompas voor strategische keuzes.

Docenten krijgen vaak een extra verantwoordelijkheid bijvoorbeeld over studenten- en trajectcoaching, beroepspraktijk of taalbevorderend onderwijs. Zij nemen dan initiatieven hier rond en volgen dit ook verder op in samenwerking met de opleidingsverantwoordelijken. Hierdoor ontstaat een sterkere mate van gedragen eigenaarschap over verschillende thema's.

De commissie bemerkt dat de openheid voor het informele leren sterk aanwezig is. De opleiding moedigt ook wissellieren aan, waarbij docenten een periode praktijkervaring opdoen, of bij elkaar in de lessen komen observeren. Docenten geven aan dat er over de drie graduataten heen van het programma Welzijn een vijftal collega's al vrijwillig aan wissellieren hebben gedaan. Interessante input van nascholingsmomenten worden gedeeld op personeelsvergaderingen en in de wekelijkse nieuwsbrief 'Weekly'. Daarnaast worden er ook opleidingsteamvergaderingen georganiseerd in het werkveld en zijn er begeleide bezoeken in het werkveld. Tijdens functioneringsgesprekken wordt deelname aan nascholing onder de aandacht gebracht. Verdere structurele inbedding, borging en doorvertaling naar de onderwijspraktijk wordt gepland in de nabije toekomst. De commissie waardeert de bestaande initiatieven rond professionele ontwikkeling, in het bijzonder het concept van wissellieren, dat door docenten als waardevol wordt ervaren voor het versterken van de verbinding tussen opleiding en werkveld. Tegelijk ziet de commissie kansen om wissellieren en andere professionaliseringsinitiatieven meer structureel in te bedden in een geïntegreerd professionaliseringsbeleid. Ze suggereert wat betreft alle initiatieven op het vlak van professionele ontwikkeling om na te denken over een context die zowel bij informeel als formeel leren het informeren blijft overstijgen en die de transfer van relevante input naar de eigen opleiding en het structureel borgen en integreren van de verworven competenties faciliteert. Bij dit scenario is het aangewezen om te anticiperen op de groei van het team met

meerdere nieuwe medewerkers die zich tegelijkertijd moeten inwerken door een meer structurele borging.

5.1.4.2 *Feedback voor studenten*

Feedback naar studenten wordt zowel schriftelijk (voor ingeleverde werkstukken) als mondeling georganiseerd. Bij mondelinge feedback wordt de student aangemoedigd deze te noteren.

Er zijn meerdere evaluatiemomenten binnen elk opleidingsonderdeel en er wordt bewust gekozen voor een variatie aan evaluatievormen. Dit geeft studenten diverse mogelijkheden om aan te tonen dat zij een leerdoel hebben gerealiseerd. Studenten bevestigen de waarde van de geboden variatie.

Studenten ervaren dat ze veel en duidelijke feedback krijgen bij hun opdrachten. Vaak dienen zij eerst een voorlopige versie in die vervolgens wordt bijgestuurd. Daarnaast bieden de intervisiegroepen van 5 tot 6 studenten bij Beroepspraktijk een veilige ruimte om samen na te denken over leervragen van zichzelf of van medestudenten.

5.1.4.3 *Feedback over de organisatie*

De opleiding hecht veel belang aan regelmatige bevestigingen. Er is een startersbevestiging in verband met de onboarding van studenten, er zijn resonantiebevestigingen en er is een 'pas af'-bevestiging voor afstudeerders. De resultaten worden teruggekoppeld tijdens de personeelsvergaderingen en beleidsmatig meegenomen. Hiermee is naast de informele feedback ook structurele feedback gewaarborgd.

De opleiding verzamelt actief zowel informeel als structureel feedback van de studenten. Naast de geplande bevestigingen is er ook ruimte voor spontane feedback in de dagelijkse werking. Studenten ervaren dat hun signalen gehoord worden en dat de opleiding hier daadwerkelijk gevolg aan geeft. Er is sprake van een cultuur van evenwaardigheid, waarbij studenten en docenten met elkaar in dialoog gaan en feedback ernstig wordt genomen. De bereidheid van de opleiding om participatie ruimte te geven blijkt onder meer in de dagdagelijkse praktijk: studenten geven aan dat een examenrooster op vraag kan herschikt worden indien nodig. Er werd een stille ruimte ingericht voor studenten die daar nood aan hebben. De hervorming van het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk 1 komt er onder andere wegens opmerkingen van de studenten.

Deze open feedbackcultuur sluit bovendien nauw aan bij de waarden die binnen het sociaal-cultureel werk centraal staan. De opleiding geeft hiermee zelf het voorbeeld van de participatieve en dialogische houding die zij studenten aanleert.

Uit een bevestiging over de graduaat Welzijn heen blijkt dat 70% van de docenten aangeeft een open en constructieve feedbackcultuur te ervaren. In het graduaat in het sociaal-cultureel werk is dit volgens de opleidingsverantwoordelijken wellicht nog wat hoger: mensen uit het werkveld nemen dit soort attitude nu eenmaal gemakkelijker ook mee naar binnen, stelt de opleiding. Daarin is deze opleiding een voorbeeld voor de andere opleidingen binnen de hogeschool.

5.1.5 **Thema 5: Hybride onderwijs en AI**

Hybride leren en AI worden vanuit het beleidsplan geagendeerd op personeelsvergaderingen.

Studenten wordt aangeleerd hoe ze AI correct kunnen gebruiken. De studenten beschikken ten opzichte van medewerkers in het werkveld geregeld al over meer competenties en geven gelinkt hieraan bijscholingen op hun werkplek in verband met het gebruik ten behoeve van ofwel de organisatie zelf of van de doelgroep. Docenten en het werkveld zijn zelf nog op zoek hoe zij de mogelijkheden van AI kunnen aanwenden in het werken binnen de sociaal-culturele sector met verschillende doelgroepen. De commissie heeft lof voor dit streven en suggereert om zeker verder werk te maken van het opleiden van studenten om met technologie en AI in de sociaal-culturele sector aan de slag te gaan.

Gebruik van AI voor schoolopdrachten is toegestaan zolang het verantwoord gebeurt. Oneigenlijk gebruik van AI wordt voorkomen doordat studenten steeds meerdere versies van hun werkstukken moeten voorleggen en doordat zij daar ook mondeling over bevraagd worden.

De commissie suggereert aan de opleiding om hybride leren als concept verder onder de loep te nemen en na te gaan wat de concrete invulling is die ze eraan geeft. Dit sluit ook aan bij de opmerkingen van de commissie rond gedeelde taal en terminologie.

5.1.6 Thema 6: Inclusie en diversiteit

Diversiteit is duidelijk een thema in de opleiding. Vertegenwoordigers uit het werkveld geven aan dat studenten opmerkelijk diversiteits sensitief zijn en op een laagdrempelige manier weten om te gaan met diverse doelgroepen.

In de samenstelling van de studentenpopulatie en in de keuze van werkplekken blijkt dat diversiteit in sterke mate aanwezig is in de onderwijspraktijk.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding

Instelling	UC Limburg
Naam opleiding	Graduaat in het sociaal-cultureel werk
Niveau en oriëntatie	Niveau 5
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het sociaal-cultureel werk
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk
Afstudeerrichtingen	/
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	• Dagonderwijs
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Diepenbeek
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	Verkort traject professionele bachelor in het sociaal werk

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten

OLR 1 De gegradueerde werkt actief aan sociale cohesie, empowerment en emancipatie vanuit zijn rol als lokale bruggenbouwer. Hij werkt verbindend op micro- (individu), meso- (groep) - en macroniveau (samenleving). De kracht en meerwaarde van het kruispuntdenken, de rechten van de mens, principes en praktijken van sociale rechtvaardigheid en solidariteit vormen zijn leidmotief.

OLR 2 De gegradueerde handelt bewust en doelgericht volgens beroepsethische principes.

OLR 3 De gegradueerde is een frontline professional en staat de doelgroep bij door actieve opvolging van het groepsgebeuren. Hij is een lerende professional en maakt van daaruit een authentieke connectie met de doelgroep en andere relevante actoren door zijn oprecht empathische en respectvolle grondhouding.

OLR 4 De gegradueerde communiceert mondeling en schriftelijk vlot en gepast. Hij streeft naar samenwerking. Hiertoe interpreteert en spreekt hij de taal van de doelgroep. Hij hanteert daarvoor diverse communicatie- en interactievormen en maakt creatief en flexibel gebruik van diverse middelen, met bijzondere aandacht voor de rol van sociale media en andere IT-middelen.

OLR 5 De gegradueerde heeft een signaalfunctie. Hij (h)erkent en analyseert de sociaal-culturele noden, mogelijkheden en krachten van sociaal-kwetsbare individuen en groepen in hun context.

OLR 6 De gegradueerde heeft een sterk probleemoplossend vermogen. Samen met de doelgroep, het team en andere relevante actoren maakt hij een inschatting van de situatie en mogelijke hulpbronnen. Gericht op de doelgroep en, waar mogelijk, samen met de doelgroep en in functie van de (beleids)doelstellingen van de organisatie en haar behoeften werkt hij activiteiten en projecten operationeel uit.

OLR 7 De gegradueerde begeleidt interactieprocessen tussen individuen, groepen en in de samenleving. De gegradueerde sensibiliseert, enthousiasmeert en ondersteunt vrijwilligers om hun ervaringsdeskundigheid in te zetten en verder te ontwikkelen.

OLR 8 De gegradueerde heeft een operationeel-agogische functie op lokaal niveau. Vanuit de talenten en krachten van de doelgroep en in samenwerking met het team en andere actoren ontwikkelt hij 'bottom-up' gemeenschapsvormende, culturele, educatieve en/of maatschappelijke activiteiten en/of projecten, voert deze uit en evalueert ze.

OLR 9 De gegradueerde heeft een sterk ontwikkeld maatschappelijk bewustzijn. Hij is op de hoogte van de actualiteit en heeft de reflex om deze te vertalen naar mogelijke kansen en valkuilen voor de doelgroep. Hij gaat planmatig en creatief tewerk om gerichte acties op te zetten, in dialoog met de eigen organisatie en haar netwerk.

OLR 10 De gegradueerde is een doener met een maatschappelijke drive. Hij stimuleert maatschappelijke participatie op lokaal niveau, met specifieke aandacht voor de kansengroepen, door mensen in een groeiproces te zetten. Hij zet in op kritisch burgerschap

door de doelgroep te gidsen door informatie, maatschappelijke structuren en complexe (beleids)beslissingen.

OLR 11 De gegradueerde gaat methodisch, project- en planmatig te werk in de organisatie van eigen activiteiten. Vanuit het perspectief van levenslang leren en professioneel werken neemt hij de verantwoordelijkheid om zichzelf blijvend kritisch in vraag te stellen en zijn deskundigheidsniveau te ontwikkelen.

OLR 12 De gegradueerde is aanwezig in de lokale samenleving. Door relaties te onderhouden met de doelgroep, vrijwilligers, het middenveld en andere relevante actoren is hij een aanspreekbaar sleutelfiguur. Hij connecteert mensen met het oog op de realisatie van de doelstellingen van de organisatie.

OLR 13 De gegradueerde handelt volgens kwaliteitsprincipes en werkt actief en constructief samen met de doelgroep, teamleden, vrijwilligers en andere organisaties. Hij ziet kansen om interdisciplinair te werk te gaan.

Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding

Tijdstip	Sessie	Gesprekspartners
8u45 – 9u	Ontvangst door opleiding	
9u00 – 9u45	Dialoog met verantwoordelijken van de opleiding en opleidingspartners	• programmadirecteur Welzijn • opleidingsverantwoordelijke graduaat in de orthopedagogische begeleiding, graduaat maatschappelijk werk en graduaat sociaal-cultureel werk • opleidingsverantwoordelijke graduaat in de orthopedagogische begeleiding, graduaat maatschappelijk werk en graduaat sociaal-cultureel werk • partner Kwaliteit • partner Onderwijs & Studenten • partner Onderwijs & Studenten
9u45 – 10u15	Interne terugkoppeling commissie	
10u15 – 11u	Dialoog met lectoren	• docent, Studenten- en trajectcoach, lid POC • docent, verantwoordelijke Beroepspraktijk, curriculumverantwoordelijke, lid POC • docent en vormingswerker bij Avansa Limburg • docent, ook in de opleiding SRW • docent en opbouwwerker bij Saamo Limburg
11u – 11u30	Interne terugkoppeling commissie	
11u30 – 12u15	Dialoog met studenten	• 4 starters • 3 afstudeerders
12u15 – 13u15	Lunch	
13u15 – 14u00	Rondleiding campus	

14u00 – 14u30	Interne terugkoppeling commissie	
14u30 – 15u15	Dialogoog met werkveld en alumni van de opleiding	• vrijwilligerscoördinator bij Hoge vijf • deskundige jeugd bij de gemeente Zonhoven • directeur bij Arktos Limburg • directeur bij Avansa Limburg • opbouwwerker bij Saamo Limburg • alumnus 2024-2025 en vormingswerker bij Arktos Limburg
15u15 – 16u00	Nabespreking commissie	
16u00 – 16u30	Afsluitend reflectiegesprek met verantwoordelijken van de opleiding	
16u30 – 16u45	Afronding commissie	

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatie rapport
- Bijlagen
- Extra opgevraagde documenten:
 - Cursus Basis sociaal-cultureel werk
 - Cursus Projectmatig werken
 - Cursus Sociale factoren
 - Cursus Werken in superdiversiteit

Documentatie beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Cursus Sociale factoren, 2025-2026, Debby Nivelte
- Methodisch-agogisch handelen 2024-2025, activiteit uitgewerkt door studenten: "draaiboek Klimaatweekend Chiro Vlaanderen, Broederlijk Delen en Oxfam
- Cursus Projectmatig werken, 2025-2026, Inge Bijnens
- Cursus Werken met vrijwilligers, 2025-2026, Debby Nivelte
- Voorstelling organisaties, creatieve opdracht sociaal-cultureel volwassenenwerk
- Voorstelling 'generaties in gesprek', activiteit van studenten, Cluster 4 2025-2026
- Bundel GIPO 4: studiewijzer en planningsdocument 2025-2026, voorbeelden en presentaties 2024-2025, beoordeling schriftelijk gedeelte 2025-2026 en notities tijdens presentaties 2026-2026.

Colofon

GRADUAAT IN HET SOCIAAL-CULTUREEL WERK

UC LIMBURG • VL130910-26

Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie • Beoordelingsrapport

15 juni 2026



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

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