

GRADUAAT IN DE ORTHOPEDAGOGISCHE BEGELEIDING

HOGESCHOOL WEST-VLAANDEREN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

8 OKTOBER 2026



BENO SCHRAEPEN (VOORZITTER) MARIELLE HOBBELEN, MAARTEN PEETERS,
SERINE OULAD EL HAI (COMMISSIELEDEN), IVE VAN ORSHOVEN (EXTERN
SECRETARIS), SIMON BEENTJES (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoudsopgave

1	Abstract	4
2	Methodologie	5
2.1	Commissiesamenstelling	5
2.2	Methode van het onderzoek	5
3	Onderzoeksvoorstel	7
4	Holistisch oordeel	9
5	Rapportage van het onderzoek	11
5.1	Thema 1: Instroom, doorstroom en uitstroom	11
5.2	Thema 2: Kwalificatieniveau	13
5.3	Thema 3: Krachtige leeromgeving	14
5.4	Thema 4: Werkplekleren en stage	16
5.5	Thema 5: Inhoud van het curriculum	17
5.6	Thema 6: Organisatie en curriculum	18
5.7	Thema 7: Studentenbegeleiding en studentenstem	20
5.8	Thema 8: Professionalisering van lectoren	21
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding	23
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten	24
	Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding	25
	Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal	27



1 Abstract

Dit beoordelingsrapport betreft de opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie van het 'Graduaat in de orthopedagogische begeleiding' van Howest. Op basis van haar onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende en adviseert zij de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen. De opleiding bereidt studenten doelgericht voor op het beroep van orthopedagogisch begeleider.

De commissie richtte haar onderzoek op acht thema's: instroom, doorstroom en uitstroom; kwalificatieniveau; krachtige leeromgeving; werkplekleren en stage; inhoud van het curriculum; organisatie en curriculum; studentenbegeleiding en studentenstem; en professionalisering van lectoren. Daarbij onderzocht zij onder meer hoe de opleiding omgaat met een veranderende en diverse instroom, hoe zij niveau 5 borgt en hoe zij de kwaliteit en organiseerbaarheid van haar onderwijs bewaakt.

De commissie waardeert de sterke praktijkgerichtheid en de nauwe samenwerking met het werkveld. Ook de warme en studentgerichte begeleiding, de leerlijn Reflectie en Veerkracht, de krachtige leeromgeving en de duidelijke borging van kwalificatieniveau 5 zijn belangrijke sterktes. De persoonlijke begeleiding bereikt bovendien studenten voor wie de stap naar het hoger onderwijs minder vanzelfsprekend is.

Als kans voor verdere ontwikkeling wijst de commissie op het verder afstemmen van leermateriaal en werkvormen op de diverse instroom, onder meer vanuit de principes van universeel ontwerp voor leren. Ze wijst ook op de studiebelasting en omvang van de stagedocumenten als aandachtspunt en ziet ruimte voor het doorontwikkelen van de visie op GenAI. De hoge werkdruk voor medewerkers vraagt evenwel om duidelijke prioriteiten en een goede balans tussen de ambities van de opleiding en de draagkracht van het team. De commissie ziet kansen om professionalisering sterker te verankeren in de opdrachtfiles van lectoren, zodat die een structureel onderdeel vormt van de verdere kwaliteitsontwikkeling.

2 Methodologie

2.1 Commissiesamenstelling

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

- Beno Schraepen (voorzitter) Coördinator kenniscentrum Mens en Maatschappij en lector orthopedagogie aan AP Hogeschool.
- Marielle Hobbelen (commissielid), Hogeschooldocent aan Hogeschool Rotterdam bij AD Sociaal Werk.
- Maarten Peeters (commissielid), algemeen directeur van vzw OOC Ter Heide.
- Serine Oulad El Haj (student-commissielid), student graduaat in de orthopedagogische begeleiding aan Odisee.

De commissie werd bijgestaan door Simon Beentjes (procescoördinator en beleidsmedewerker bij de NVAO), en Ive Van Orshoven (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 september 2025, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 19 december 2025.

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 Onderzoeksvorstel

Uit het ZER komt een opleiding naar voren die sterk inzet op kwaliteitsontwikkeling. De opleiding werkt bewust en voortdurend aan verbetering: ze kijkt kritisch naar zichzelf en verzamelt data en feedback, waarmee ze actief aan de slag gaat. De opleiding focust sterk op studentenbegeleiding, werkplekleren en samenwerking met het werkveld. De commissie herkent een sterke driehoek tussen opleiding, student en werkplek. Die drie actoren staan voortdurend met elkaar in dialoog via onder meer studentenvertegenwoordiging, opleidingsraad, werkveldcommissie, betrokkenheid van het werkveld bij aanwerving en structurele feedbackmomenten. Daarnaast ziet de commissie een krachtige leeromgeving. De opleiding besteedt veel aandacht aan transparantie en validiteit van toetsing. Het meer-ogenprincipe is sterk verankerd. Ook taalbeleid, coaching, feedback, individuele gesprekken, samenwerkend leren, blended leren en creatieve toetsvormen zijn zichtbaar ingebed in de opleiding.

De commissie identificeerde daarnaast enkele kritische elementen. Die gaan vooral over: het veranderende instroomprofiel, de dalende slaagcijfers, de differentiatie tussen graduaats- en bachelorniveau, de verdere ontwikkeling van universeel ontwerp, AI en toetsbeleid, de kwaliteit en haalbaarheid van werkplekleren, de inhoudelijke actualisering van het curriculum, de studiebelasting voor studenten, de werkdruk voor lectoren, de organiseerbaarheid van de vele opleidingsvarianten, de studentenstem en de professionalisering van lectoren.

Op basis van het dossier achtte de commissie een aantal aspecten voldoende toegelicht en niet verder te onderzoeken. Dat geldt voor de flexibiliteit van de opleiding, het helder uitgewerkte toetsbeleid, het systematisch opgebouwde kwaliteitsbeleid en de logische opbouw van de opleidingsvarianten, waarin zelfstandigheid en zelfregie geleidelijk toenemen. Ook de heldere visie op de rollen van de orthopedagogisch begeleider, de vertaling van DLR naar competentietrajecten en leerdoelen, de leerlijn Reflectie en Veerkracht, de aandacht voor meerdere doelgroepen binnen het orthopedagogisch werkveld en de structurele ruimte voor feedback kwamen voldoende duidelijk naar voren tijdens het vooronderzoek.

De commissie ordende de kritische elementen en punten waarover zij nog verduidelijking wenste in acht thema's die zij met de opleiding nader wil bespreken.

Thema 1: Instroom, doorstroom en uitstroom

De commissie wil verder onderzoeken hoe de opleiding zich afstemt op een veranderend instroomprofiel, zodat de keten van instroom, doorstroom en uitstroom versterkt kan worden. Daarbij wil zij nagaan welke toekomstvisie de opleiding heeft, hoe zij haar didactiek, leeromgeving en organisatie hieraan wil aanpassen, en welke mogelijke verklaringen er zijn voor de daling van de slaagcijfers.

Thema 2: Kwalificatieniveau

Voor het thema 'kwalificatieniveau' wil de commissie verder onderzoeken hoe de opleiding het kwalificatieniveau 5 van de graduaatsstudent borgt en monitort, en hoe zij dat niveau differentieert tegenover het bachelorniveau.

Thema 3: Krachtige leeromgeving

Voor het thema 'krachtige leeromgeving' wil de commissie verder onderzoeken hoe de opleiding haar leeromgeving, toetsing en werkplekleren verder ontwikkelt, met aandacht voor universeel ontwerp, AI, toetsbeleid en kwaliteitsvolle werkplekken. Daarbij wil zij nagaan hoe universeel ontwerp vorm krijgt in leermateriaal, leeromgeving en toetsing, hoe ze ontwikkelingen rond AI in relatie tot toetsing opvolgt, en hoe de opleiding verder nadenkt over een toekomstig curriculum in verbinding met levenslang leren.

Thema 4: Werkplekleren en stage

Voor het thema 'werkplekleren en stage' wil de commissie verder onderzoeken hoe de opleiding waarborgt dat de opbouw van het werkplekleren voldoende brede en haalbare leerkansen biedt. De commissie wil daarbij nagaan hoe de opleiding de betrokkenheid van de werkplek versterkt en hoe zij zorgt voor kwalitatieve beoordelingen.¹

Thema 5: Inhoud van het curriculum

Voor het thema 'inhoud van het curriculum' wil de commissie verder onderzoeken welke mens- en maatschappijvisie aan de basis ligt van het orthopedagogisch handelen binnen de opleiding en hoe de opleiding haar curriculum actualiseert in functie van maatschappelijke ontwikkelingen. De commissie wil daarbij nagaan hoe deze visie tot uiting komt in het curriculum en hoe de opleiding haar verdere ontwikkeling ondersteunt, onder meer via professionalisering.

Thema 6: Organisatie en curriculum

Voor het thema 'organisatie en curriculum' wil de commissie verder onderzoeken hoe de opleiding de balans bewaakt tussen een professioneel uitgebouwde leeromgeving, flexibele trajecten en kleinschalige begeleiding langs de ene kant, en studiebelasting, werkdruk en organiseerbaarheid langs de andere kant. Daarbij wil zij nagaan welke stappen de opleiding onderneemt om studiebelasting aan te pakken zonder in te boeten op leerwinst, en hoe zij de haalbaarheid van haar ambities bewaakt wanneer de studentenaantallen groeien.

Thema 7: Studentenbegeleiding en studentenstem

Voor het thema 'studentenbegeleiding en studentenstem' wil de commissie verder onderzoeken hoe de opleiding de begeleiding van studenten organiseert en de studentenparticipatie versterkt. De commissie wil nagaan op welke thema's studenten via de opleidingsraad wegen, welke veranderruimte zij ervaren en hoe studenten hiertoe worden aangemoedigd.

Thema 8: Professionalisering van lectoren

Voor het thema 'professionalisering van lectoren' wil de commissie verder onderzoeken hoe de opleiding de professionalisering organiseert, met aandacht voor werkveldervaring, inhoudelijke expertiseontwikkeling, expertisedeling en werkdruk. Daarbij wil zij nagaan hoe de werkdruk van lectoren wordt gemonitord, waar de prioriteiten liggen wanneer de tijd beperkt is, en hoe de opleiding inzet op inhoudelijke, methodische en gedeelde expertiseontwikkeling.

¹ 'Werkplekleren' is decretaal de overkoepelende term om het geheel van praktijkleren in de graduaatsopleiding te duiden. Omdat de opleiding in de aangeleverde documenten zelf over 'stage' spreekt, behoudt de commissie die term in dit rapport als benaming van de opleidingsonderdelen.

4 Holistisch oordeel

De commissie adviseert met dit rapport de NVAO over de kwaliteit van het graduaat in de orthopedagogische begeleiding van Howest. Zij baseert zich daarvoor op het ZER, de aanvullende documentatie en de gesprekken met opleidingsverantwoordelijken, lectoren, studenten, alumni en vertegenwoordigers van het werkveld. Op basis van het geheel van haar onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende en adviseert zij een positief accreditatiebesluit.

De commissie stelt vast dat de opleiding in korte tijd een herkenbare werking heeft uitgebouwd. De opleiding is sterk praktijkgericht en staat in nauwe verbinding met het werkveld. Dat blijkt uit de centrale plaats van werkplekleren en stage, uit de betrokkenheid van werkveldpartners en uit de korte communicatielijnen tussen opleiding, student en werkplek. Alumni en werkveldpartners bevestigen dat afgestudeerden meteen inzetbaar zijn in het werkveld. Zij zijn terdege voorbereid om als orthopedagogisch begeleider aan de slag te gaan.

De commissie waardeert daarnaast de warme en studentgerichte aanpak van de opleiding. Studenten worden nabij opgevolgd en ervaren de opleiding als toegankelijk en ondersteunend. De leerlijn Reflectie en Veerkracht vormt daarbij een belangrijke kracht. Die leerlijn ondersteunt studenten in hun professionele groei, in hun groei naar zelfregie en in hun reflectievermogen.

Ook het kwalificatieniveau 5 is voor de commissie herkenbaar aanwezig in de opleiding. De opleiding vertrekt van de domeinspecifieke leerresultaten en vertaalt die naar leerdoelen, opdrachten, evaluaties en stagecriteria. Via OLOD-teams, via stagebegeleiding, via gesprekken met stagementoren, via de graduaatsproef en via verschillende overlegorganen volgt de opleiding de ontwikkeling van de studenten richting het kwalificatieniveau regelmatig op. De commissie ziet dat de opleiding haar praktijkgerichte profiel bewust bewaakt en het verschil met het bachelor niveau bespreekbaar maakt met studenten en werkveldpartners.

De commissie ziet tegelijk enkele aandachtspunten voor de opleiding. De instroom verandert en wordt meer divers. Dat maakt de begeleiding, didactiek en organisatie complexer. De opleiding speelt hier al op in, maar kan haar didactiek en werkvormen nog sterker afstemmen op die diverse instroom, onder meer vanuit de principes van universeel ontwerp voor leren. Ook de studiebelasting en de omvang van stagedocumenten vragen blijvende aandacht. Studenten en werkveldpartners geven aan dat de opleiding haalbaar is, maar 'pittig' blijft. Daarnaast ziet de commissie in het explicieter maken van een aantal inhoudelijke en strategische keuzes kansen voor verdere ontwikkeling. In dat verband kan de opleiding haar profilering ten opzichte van het bachelorniveau nog scherper uitdragen naar studenten, zodat zij beter zicht krijgen op hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt en op een eventuele doorstroom naar een bacheloropleiding. Verder liggen er, gezien de diverse instroom, kansen om ontwikkelingen rond universeel ontwerp voor leren en GenAI doelgericht te prioriteren en structureel op te volgen.

De commissie merkt ook op dat de opleiding gedragen wordt door een sterk en geëngageerd team. Tegelijk vraagt de organiseerbaarheid blijvende aandacht. De werkdruk op

medewerkers is hoog en komt op verschillende plaatsen naar voren, onder meer bij professionalisering, begeleiding en curriculumontwikkeling. Tegen deze achtergrond is het van belang dat de opleiding scherp blijft kiezen welke ontwikkelingen prioritair zijn en hoe zij professionalisering structureel inbedt in de opdrachtserie van docenten.

In haar afweging komt de commissie tot het oordeel dat de positieve elementen duidelijk doorwegen. De opleiding realiseert de basiskwaliteit en toont dat zij studenten doelgericht voorbereidt op het beroep van orthopedagogisch begeleider. De aandachtspunten die de commissie meegeeft, hebben voornamelijk betrekking op de verdere versterking van een opleiding die snel gegroeid is en die haar werking verder wil verduurzamen en systematiseren. De commissie formuleert geen aanbevelingen.

5 Rapportage van het onderzoek

In dit hoofdstuk rapporteert de commissie over het onderzoek dat zij tijdens het locatiebezoek heeft gevoerd. De commissie vertrekt daarbij van de thema's die in het vooronderzoek werden afgebakend en gebruikt die als rode draad doorheen de bespreking.

5.1 Thema 1: Instroom, doorstroom en uitstroom

Binnen dit thema staat de vraag centraal hoe de opleiding zich afstemt op een veranderend instroomprofiel, zodat instroom, doorstroom en uitstroom versterkt worden. De groei van de opleiding is een belangrijke realisatie. De opleiding telt meer dan 400 studenten. De opleiding is vanaf academiejaar 2019-2020 in korte tijd met veel drive opgebouwd. Tegelijkertijd ziet de opleiding het instroomprofiel van de studenten veranderen. Vooral de generatiestudenten, en dan in het bijzonder de studenten die vanuit een niveau 3 doorstromen, brengen uitdagingen met zich mee, zowel rond maturiteit als rond leren leren. Tegelijk verwacht de opleiding dat de instroom van de studenten uit de arbeidsmarktfinaliteit zich de komende jaren weer zal stabiliseren.

Studenten noemen de flexibiliteit van de opleiding als een belangrijke reden om voor Howest te kiezen, in het bijzonder de mogelijkheid om ook in februari te starten. Zij ervaren de opendeur- en infodagen als warm en duidelijk. Ze vinden dat de opleiding de verwachtingen al vóór de start helder schetst.

Om generatiestudenten – en studenten uit de arbeidsmarktfinaliteit in het bijzonder – te ondersteunen, zet de opleiding vooral in op de leerlijn Reflectie en Veerkracht (RV). Binnen die leerlijn is coaching essentieel. Zo kan de RV-docent beginnende studenten helpen om hun leertraject scherp te krijgen. Waar nodig, kunnen student en RV-docent samen bekijken of heroriëntering aangewezen is. De eerste examenreeks van november is al een belangrijke graadmeter voor een eventuele aanpassing van het studietraject.

De RV-docent trekt in de coaching duidelijke grenzen: de opleiding neemt persoonlijke kwesties ernstig, maar ziet zichzelf niet als therapeutische hulpverlening. De RV-docent is de coach van het leren, maar niet van het leven. De focus ligt op leren leren, studievaardigheden versterken en studenten begeleiden naar een passende werkplek. Dat kan op termijn bijdragen aan een sterker afstudeerniveau, maar al bij al blijft een vroege uitval soms onvermijdelijk. Studenten omschrijven de opleiding als 'pittig', maar haalbaar als ze voldoende plannen en gemotiveerd blijven. Zij ervaren de RV-coaching zowel ondersteunend als toegankelijk.

Niet alleen na de eerste examenreeks, maar ook bij de eerste stage volgt de opleiding zorgvuldig op of de student klaar is voor de graduaatsopleiding. Wanneer een stage moeilijk verloopt, kan de opleiding adviseren om de stage tijdelijk *on hold* te zetten. Daarbij wordt ook het werkveld betrokken: wanneer er vragen zijn over de haalbaarheid van een stageplek of over de verwachtingen op de stageplek, gaat de opleiding hierover in gesprek met alle betrokken partijen.

De opleiding wil meer samenwerken met CVO-partners en scholen uit de omgeving, om studenten die nog niet voldoen aan het graduaatsprofiel een alternatief te bieden. Bij ziekte, problemen op de stageplaats of onzekerheid over de verwachtingen geven studenten aan dat

de communicatielijnen met de lectoren en de studentenbegeleiding kort zijn. Wanneer er meer intensieve ondersteuning nodig is, verwijzen RV-docenten studenten gericht door naar de studentenbegeleider binnen de opleiding of naar STUVO.

Ook de VDAB-studenten kwamen ter sprake. De opleiding verwacht mogelijks een daling van deze groep: door de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd kan het traject financieel minder interessant worden. Wat de pioniersstudenten betreft, zijn die nog niet volledig in kaart gebracht. Na de overstap naar een nieuw administratiesysteem wil de opleiding die cijfers verder kunnen controleren en opvolgen.

Ten aanzien van de doorstroom hoort de commissie dat het slaagpercentage in de eerste 60 studiepunten laag is: in het academiejaar 2024-2025 slaagde amper 45,85 procent van de studenten. In de volgende 60 studiepunten stijgt dat percentage tot boven de 80 procent. De opleiding ziet daarvoor als mogelijke verklaring dat kandidaat-studenten het profiel van de orthopedagogisch begeleider onvoldoende kennen. Geïnteresseerde kandidaat-studenten komen vaak niet verder dan een veralgemenende “ik wil met mensen werken”-uitspraak. Daarom legt de opleiding bij SID-ins en infodagen de nadruk op het profiel van de orthopedagogisch begeleider en de verwachtingen bij een graduaatsopleiding. De opleiding bezoekt ook CVO-partners en scholen uit de omgeving, om het profiel van de graduaatstudent in de orthopedagogische begeleiding te verduidelijken bij kandidaat-studenten.

Wat de uitstroom betreft, leidt de stage voor veel studenten rechtstreeks naar tewerkstelling. Heel wat laatstejaars hebben al uitzicht op een contract, vaak op hun stageplaats. In academiejaar 2024-2025 werkte 71% van de afgestudeerden op zijn stageplaats. Alumni geven aan dat ze zich bij het afstuderen voldoende voorbereid voelen om aan het werk te gaan. Werkveldpartners typeren de afgestudeerden als praktijkgericht, communicatief en meteen inzetbaar. Alumni die recent zijn afgestudeerd stellen kritische vragen, luisteren met een open houding naar feedback en kunnen toelichten hoe zij daarmee verder aan de slag gaan.

Docenten merken dat sommige vacatures alleen naar bachelors vragen. Dat zorgt voor onzekerheid bij de studenten. Mede daarom organiseert de opleiding eind mei een Future Day, voor studenten die bijna zijn afgestudeerd. Daar benadrukken docenten dat motivatie, praktijkervaring en initiatief soms zwaarder doorwegen in de uiteindelijke keuze van het werkveld om een nieuwe medewerker aan te nemen.

De commissie beschouwt de aanpak rond instroom, doorstroom en uitstroom als een troef van de opleiding. Zij waardeert vooral de persoonlijke benadering, de flexibiliteit, de transparante communicatie, het warme onthaal van nieuwe studenten en de aandacht voor een goede match tussen student, opleiding en stageplek. De opleiding stemt zich af op een veranderend instroomprofiel door verwachtingen vroeg te verduidelijken, studenten nabij te begeleiden, tijdig bij te sturen en de overgang naar werkveld of heroriëntering zorgvuldig te ondersteunen. De commissie merkt ook op dat deze zorgvuldige aanpak veel tijd en inzet vraagt. Zij moedigt de opleiding daarom aan om deze sterke, vertrouwenwekkende start blijvend te borgen, zeker bij een diverse en veranderende instroom. Tegelijk wil ze de opleiding er ook attent op maken dat deze inspanningen de draagkracht binnen de opleiding niet mogen overstijgen.

5.2 Thema 2: Kwalificatieniveau

Binnen dit thema staat de vraag centraal hoe de opleiding het kwalificatieniveau van de graduaatsstudent borgt en monitort, en hoe zij dat niveau differentieert tegenover het bachelorniveau. De opleiding vertrekt van de domeinspecifieke leerresultaten (DLR's) en vertaalt die vervolgens naar leerdoelen via *backward design*. Het kader van de DLR's sluit aan bij de beroepskwalificatie en het niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur. Ook de clusterwerking met inhoudelijk verwante opleidingen binnen Howest helpt om het kwalificatieniveau helder voor ogen te houden.

De differentiatie ten opzichte van niveau 6 – het bachelorniveau – komt vooral naar voren in de manier waarop studenten met kennis omgaan. Op kwalificatieniveau 5 ligt de nadruk op het doelgericht gebruiken en toepassen van beschikbare kennis en *evidence* in concrete beroepssituaties. Op kwalificatieniveau 6 wordt sterker verwacht dat studenten kennis kritisch verdiepen, verbreden en zelf nieuwe inzichten of onderbouwde aanpakken ontwikkelen. Dat wezenlijke verschil bespreekt de opleiding ook in werkveldcommissies. Daar verduidelijkt de opleiding wat het werkveld mag verwachten van een graduaatsstudent en waar het verschil ligt met een bachelorstudent. Zowel docenten als het werkveld kunnen het verschil tussen niveau 5 en niveau 6 duidelijk uitleggen. De commissie ziet wel kansen voor meer overleg met bacheloropleidingen. Zo kunnen beide opleidingen ontwikkelingen in het onderwijs en het werkveld samen opvolgen en hun niveau daarop blijven afstemmen. Ook de triadische gesprekken die de eindstage afronden, helpen om het niveau 5 te bewaken. Tijdens die gesprekken tussen studenten, stage mentoren en stagebegeleiders wordt afgetoetst of de lat tijdens de stage op de juiste hoogte lag. Het werkveld ziet het verschil tussen graduaat en bachelor ook in het eindwerk dat beide opleidingen vragen. Een graduaatsstudent werkt sterk praktijkgericht en ontwikkelt in het graduaatsproject iets dat de stageplaats concreet kan gebruiken, terwijl een bachelor volgens de gesprekspartners vaker beleidsmatiger werkt.

Studenten zijn vooral op de hoogte van wat zij zelf op niveau 5 moeten kennen en kunnen. Het verschil met niveau 6 komt dan weer aan bod wanneer de student informatie krijgt over doorstroommogelijkheden, zoals tijdens een Future Day en sessies over verder studeren. Ook op infodagen en SID-inmomenten maakt de opleiding kandidaat-studenten al duidelijk wat de verschillen zijn tussen een graduaats- en een bacheloropleiding. Maar eenmaal gestart met de opleiding, lijken studenten minder stil te staan bij het verschil tussen niveau 5 en niveau 6. Toch is het belangrijk dat zij weten wat hun niveau betekent voor hun plaats en taken in het werkveld. De opleiding kan studenten daarom nog bewuster maken van de sterktes en mogelijkheden van niveau 5. Ze kan daarbij ook tonen dat doorstromen naar een bachelor een mogelijke volgende stap is. De leerlijn Reflectie en Veerkracht kan hiervoor ruimte bieden.

Docenten ervaren dat afgestudeerden die doorstromen naar een bachelor doorgaans goed voorbereid zijn. Doorstromers geven mee dat de werkdruk in een bacheloropleiding zeker haalbaar is. Studenten die doorstromen geven ook aan dat er weinig inhoudelijke hiaten zijn tussen de graduaatsopleiding en de verwante bacheloropleidingen. Gemiddeld 20 procent van de afgestudeerden studeerde in de voorbije twee academiejaren verder. Binnen Howest bestaan er bovendien verkorte trajecten naar onder meer Sociaal Werk of Toegepaste Psychologie.

De participatie in Chain 5 is een bijkomende aanwijzing dat de opleiding gericht is op internationale uitwisseling en benchmarking rond opleidingen op niveau 5. Chain 5 is een internationale *community* voor opleidingen van het korte type. De opleiding neemt sinds academiejaar 2024-2025 deel aan deze jaarlijkse conferentie.

De commissie stelt vast dat de opleiding het kwalificatieniveau 5 goed vastneemt. De dialoog geeft blijk van een juiste kalibratie van niveau 5. De commissie beoordeelt de praktijkgerichte invulling van het niveau, onder meer via de graduaatsproef, als positief. De opleiding borgt en monitort het kwalificatieniveau via de vertaling van DLR's naar leerdoelen, de clusterwerking, de werkveldcommissies, de triadische gesprekken, de eindstage, de graduaatsproef en internationale benchmarking. De differentiatie met het bachelorniveau is aanwezig en herkenbaar. Als ontwikkelkans ziet de commissie dat de opleiding studenten nog bewuster en vroeger kan meenemen in dat onderscheid en in het eindbeeld waarnaar de opleiding toewerkt. Daarbij kan de opleiding niet alleen het verschil tussen beide niveaus verduidelijken. Ze kan studenten ook bewuster maken van de sterktes en arbeidsmogelijkheden van niveau 5 en van de mogelijkheid om later door te stromen naar een bachelor. Meer structurele afstemming met bacheloropleidingen kan dat ondersteunen.

5.3 Thema 3: Krachtige leeromgeving

Binnen dit thema staat de vraag centraal hoe de opleiding haar krachtige leeromgeving, toetsing en werkplekieren verder ontwikkelt, met aandacht voor universeel ontwerp, AI, toetsbeleid en kwaliteitsvolle werkplekken. De opleiding biedt een krachtige, studentgerichte leeromgeving met diverse en activerende werkvormen, kwalitatief studiemateriaal en transparante evaluaties. Het zijn de docenten zelf die het cursusmateriaal uitwerken. Dat materiaal vertrekt altijd vanuit de leerdoelen. Binnen een OLOD ontwikkelen enkele docenten het materiaal, waarna het door de verschillende docenten wordt gebruikt. Dit zorgt voor een gemeenschappelijke basis en samenhang tussen de lessen. De OLOD-teams en de opleidingsverantwoordelijken waken over een duidelijke stroomlijning van het materiaal, over de jaren en de trajecten heen. De teams bekijken jaarlijks opnieuw de ECTS-fiches, met daarin de koppeling van DLR's, opdrachten en evaluaties en nemen daarbij signalen uit SEOP's (studentenevaluaties opleidingsonderdelen) en werkveldcommissies mee.

Studenten ervaren de verwachtingen bij de start van een OLOD als duidelijk. Bij inhoudelijk zwaardere OLOD's wordt volgens hen vooraf helder aangegeven wat er hen te wachten staat. Ze waarderen de variatie en spreiding in evaluatievormen en vinden het digitale leerplatform Leho overzichtelijk. De aanwezigheid in de lessen vinden zij zinvol door de uitwisseling van ervaringen met medestudenten.

De docenten brengen de realiteit van het werkveld bewust binnen in de lessen via praktijkcasussen, gastsprekers, ervaringsdeskundigen en het Festival van de Zorg: een tweedaags festival dat de opleiding organiseert tijdens de onthaalweek in september. Docenten combineren theorie met uiteenlopende werkvormen en zetten sterk in op soft skills, zodat studenten leren functioneren in een professionele zorgomgeving.

De leerlijn Reflectie en Veerkracht blijft de opbouwende lijn in de opleiding. Ondanks dat het aantal studenten stijgt, wil de opleiding niet inboeten op die RV-lijn en de intense coaching die ermee gepaard gaat. De klasgroepen moeten in de RV-lijn klein blijven. Wel denkt de opleiding na over grotere groepen voor sommige theoretische OLOD's en meer haalbare

werkvormen. Studenten herkennen een duidelijke opbouw in de RV-leerlijn: het persoonlijk ontwikkelingsplan en de reflectieverslagen worden doorheen de opleiding stelselmatig verdiept. De coachingsaanpak verschuift vanaf het derde semester geleidelijk van sterke sturing naar meer eigen verantwoordelijkheid.

Binnen elk OLOD-team verdelen docenten de taken tussen trekkende en uitvoerende rollen. Ook in de leerlijn RV werken de docenten met een gemeenschappelijke opbouw, maar ze behouden toch de ruimte voor een eigen docentenstijl en voor eventuele aanpassingen aan de kenmerken van een groep. VDAB-studenten vragen bijvoorbeeld een andere, minder begeleidende aanpak dan generatiestudenten. Die aanpassingen zitten vooral in de didactische aanpak en werkvormen. De basis van het lesmateriaal en de verwachtingen voor studenten blijven dezelfde.

De @home-variant is dezelfde inhoud in een andere didactische vorm. Voor zij-instromers en werkstudenten kiest de opleiding bewust voor hetzelfde curriculum en dezelfde standaard, maar met andere werkvormen en digitale leerpaden. Afstandsonderwijs wordt daarbij niet opgevat als volledig afstandsonderwijs: op woensdagochtend staan er vaste contactmomenten ingepland. De opleiding ziet ook interessante kruisbestuivingen tussen het tweejarige traject en het @home-traject. Goede praktijken inspireren beide varianten.

De docenten geven aan dat het tweejarige traject sterker begeleid wordt, terwijl coaching in het @home-traject vrijblijvender is. De opdrachten voor het @home-traject zijn daarom heel duidelijk uitgewerkt. Om de diversiteit aan studenten te bedienen, wisselen docenten onder meer cursussen in Word af met filmpjes, Kahoot-quizen, duo-opdrachten en klassikale terugkoppeling. Ze houden daarbij rekening met de Howest-richtlijnen rond toegankelijke examenvragen en met de ABC-theorie, die rekening houdt met autonomie, verbondenheid en competentie.

De opleiding beschouwt het werken met GenAI nog als een 'ontwikkeltraject'. Het is een proces dat steeds bijsturing behoeft. Het ontwikkeltraject gaat over duidelijke afspraken bij opdrachten en evaluaties, het leren gebruiken van GenAI door studenten, het transparant verantwoorden van dat gebruik en het bewaken van ethisch verantwoorde toepassingen. Op dit moment vermeldt elke opdracht expliciet in welke mate GenAI is toegestaan, maar deze aanpak wordt blijvend geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd.

De commissie ziet de krachtige leeromgeving als een sterkte van de opleiding. Zij ziet een didactisch sterke aanpak, met actueel cursusmateriaal en onderwijs dat de docenten aanpassen aan de eigenheid van verschillende studentengroepen. De opleiding ontwikkelt haar leeromgeving verder via jaarlijkse herziening van materiaal, opdrachten en evaluaties, via trajectspecifieke werkvormen en via duidelijke afspraken rond GenAI. Wat de ontwikkeling van cursussen betreft, ziet de commissie nog kansen op het vlak van universeel ontwerp van leren (UDL). Het aanpassen van de didactische aanpak aan een bepaalde studentengroep is niet hetzelfde als universeel ontwerp. Bij UDL wordt van bij het ontwerp rekening gehouden met de diversiteit binnen een studentengroep. Dit kan bijvoorbeeld door al bij het ontwerp verschillende werkvormen en manieren te voorzien om leerstof aan te bieden. Gezien de diverse instroom ziet de commissie ruimte om het leermateriaal en de werkvormen verder te ontwikkelen in lijn met de principes van UDL.

5.4 Thema 4: Werkplekieren en stage

Binnen dit thema staat de vraag centraal hoe de opleiding waarborgt dat de opbouw van het werkplekieren voldoende brede, gevarieerde en haalbare leerkanen biedt.

Werkplekieren is stevig verankerd in het curriculum. Stagementoren krijgen een overzichtelijk beoordeelingsdocument in handen, met bijvoorbeeld een overzicht van gedragsindicatoren en de opdrachten voor studenten. Daardoor krijgt het werkveld meer helderheid over de verwachtingen tijdens het werkplekieren. Die informatie is ook beschikbaar via het digitale Infopunt Mentoren, dat de informatie voor mentoren centraliseert. De opleiding organiseert ook infomomenten voor mentoren.

Studenten vinden de stagedocumenten duidelijk. RV-lessen, tussentijdse evaluaties en feedback helpen hen om zicht te krijgen op wat goed loopt en wat beter kan. Tegelijk signaleren zij dat de opgeleverde stagedocumenten in de laatste stages makkelijk kunnen oplopen tot vijftig pagina's. Vanaf semester 3 of 4 gaat volgens sommige studenten dan ook onevenredig veel tijd naar het invullen van de stagedocumenten. Wanneer zij op dezelfde stageplaats blijven, vinden ze ook dat de stagedocumenten te veel dezelfde opdrachten bevatten. Ook werkveldpartners geven aan dat de afgewerkte stagebundel vaak omvangrijk is. De combinatie van stage en opdrachten is pittig en kan ertoe leiden dat studenten tegen het einde van de stage nog een fikse inhaalbeweging moeten maken om de bundel af te werken.

De @homevariant is specifiek bedoeld voor upskillers: studenten die al tewerkgesteld zijn in een orthopedagogische werkcontext en zich maar beperkt in tijd kunnen vrijmaken om de opleiding te volgen. Voor die *upskillers* bekijkt de opleiding of ze stage kunnen lopen op de eigen werkplek. De opleiding organiseert daarvoor een intakegesprek met student en werkgever. Daarbij gaat ze na of de werkgever voldoende begeleiding kan bieden en of er een bereidwillige mentor is die competenties kan beoordelen. Alumni uit de @homevariant geven aan dat de opleiding een rechtstreekse meerwaarde heeft op hun werkplek. Nieuwe inzichten uit de opleiding stimuleren hen om collega's mee te nemen in andere manieren van kijken en handelen.

Wanneer een eerste stage moeilijk verloopt, kan de opleiding adviseren om de stage tijdelijk *on hold* te zetten. Dat wordt niet alleen bekeken vanuit het belang van de student, maar ook vanuit het belang van de werkplek. Studenten vermeldde dat zij, wanneer ze op de werkplek geconfronteerd worden met situaties waarin zij niet meteen weten hoe te handelen, kunnen overleggen met hun mentor en lector. Studenten ervaren dat de opleiding de verwachtingen dan bespreekbaar maakt en waar nodig bijstelt.

Bij de zoektocht naar een stageplaats blijkt professionele gespreksvoering geregeld een struikelblok. Studenten moeten leren hoe zij zich voorstellen, hun verwachtingen verwoorden en zelfstandig contact opnemen met een mogelijke stageplaats. De opleiding ondersteunt beginnende studenten om het werkveld te verkennen en een eerste stageplaats te zoeken. Tijdens een stagemarkt delen ouderejaars hun ervaringen met nieuwe studenten.

Tijdens werkveldbezoeken volgt de stagebegeleider op hoe de match tussen student en stageplaats tijdens de stage loopt. De begeleider informeert de mentor over wat de student al kan. Mentoren ervaren de begeleiding zelf ook als verrijkend, omdat studenten vragen stellen

die hen opnieuw over theorie en praktijk doen nadenken. De gesprekspartners verwezen ook naar de stagecarrousel als deel van de eindevaluatie van de stage: een overleg tussen de stagebegeleider van de desbetreffende student en minimaal twee andere stagebegeleiders die de student niet begeleid hebben. Op basis van de voorbereiding van de begeleidende stagebegeleider, inclusief de input uit het werkveld, wordt dan een score toegekend aan de stage. De afsluitende stage wordt tussentijds én op het einde via een triadisch gesprek geëvalueerd door student, stagementor en stagebegeleider.

Ook internationale stages werden vernoemd tijdens de dialogen. Studenten kunnen bijvoorbeeld stage lopen in buurlanden, wanneer zij de taal van dat land beheersen. De opleiding wil verder verkennen wat mogelijk is, onder meer via netwerken met verwante opleidingen in Europa.

De commissie ziet het werkplekleren en de stage als een sterke driehoek tussen student, werkplek en opleiding. De opleiding waarborgt brede, gevarieerde en haalbare leerkansen via duidelijke verwachtingen, ondersteuning van mentoren, begeleiding bij de zoektocht naar een stageplaats, opvolging tijdens de stage, tussentijdse en afsluitende evaluatie en structurele afstemming met het werkveld. De commissie waardeert de aandacht voor matching, de korte communicatielijnen, de kwaliteit van de werkplekken en de wisselwerking tussen werkveld en opleiding die elkaar duidelijk inspireren en verrijken. Dat bevestigt voor de commissie de sterke praktijkgerichtheid van de opleiding én de nauwe band met het werkveld. Tegelijk vraagt de omvang van de stagedocumenten om blijvende aandacht, omdat die de haalbaarheid van het werkplekleren voor studenten en werkveld mee bepaalt.

5.5 Thema 5: Inhoud van het curriculum

Binnen dit thema staat de vraag centraal welke mens- en maatschappijvisie aan de basis ligt van het orthopedagogisch handelen binnen de opleiding, en hoe de opleiding haar curriculum actualiseert in functie van maatschappelijke ontwikkelingen. De opleiding verduidelijkt in haar visietekst het beroepsprofiel en het onderwijsconcept. De opleiding vertaalt het beroepsprofiel in vier rollen: begeleider, verbinder, activator en professional. Die visie is voortdurend de leidraad bij de uitwerking en de aanpassing van het curriculum.

Werkveldpartners merken dat de opleiding de voorbije jaren sterker onderbouwd en meer geïnstitutionaliseerd is gaan werken. Tegelijk heeft ze meer aandacht gekregen voor uiteenlopende doelgroepen. Werkveldpartners benadrukten ook de aandacht voor diversiteit en cultuursensitief werken. Volgens hen krijgen studenten handvatten aangereikt voor een goede omgang met cliënten die minder openstaan voor diversiteit. Het werkveld waardeert dat de opleiding daarvoor niet alleen kennis, maar ook concrete tools aanbiedt. Studenten van hun kant herkennen in de opleiding een brede mens- en maatschappijvisie, met aandacht voor inclusie, verschillende perspectieven en uiteenlopende doelgroepen. Zij worden aangemoedigd om niet alleen naar kenmerken van een doelgroep te kijken, maar ook te reflecteren over wat de begeleiding voor henzelf en voor de persoon in kwestie betekent.

De lectoren herkennen krachtgericht werken, zelfregie stimuleren en een professionele basishouding als rode draden die door alle OLOD's verweven zijn. Wanneer ze afstuderen, moeten studenten de vier rollen niet alleen kunnen benoemen, maar ook ernaar kunnen handelen.

De vier rollen vormen een belangrijke leidraad doorheen de opleiding, met bijzondere aandacht voor de rol van professional. Studenten leren kritisch en reflectief stilstaan bij het eigen handelen, in een team en in de organisatie. Al van in de eerste gesprekken en op infodagen wil de opleiding duidelijk maken dat studenten worden opgeleid tot een praktijkgerichte professional die vanuit die vier rollen kan handelen. De lectoren combineren kennis over stoornissen en kwetsbaarheden met blijvende aandacht voor de persoon achter het label. Studenten leren doelgroepspecifieke kennis gebruiken, zonder cliënten in vaste hokjes te plaatsen.

De opleiding hangt het levenslang leren op aan de rol van professional: studenten leren bronnen gebruiken, oplossingen zoeken en zich via korte verdiepingen, werkveldbezoeken en onderzoek verder ontwikkelen. Studenten waarderen de keuzevrijheid om topics te kiezen binnen bepaalde OLOD's, maar één student gaf aan dat hij tijdens de opleiding bij het OLOD Professionele Verdieping daardoor op zijn honger bleef zitten. Kiezen zag deze student veeleer als verliezen. Docenten geven aan dat ze 'levenslang leren' willen implementeren door korte, theoretische sessies te geven, bijvoorbeeld tijdens workshops. Zo prikkelen ze studenten om zich hier later verder in te verdiepen.

Studenten ervaren de theorie als laagdrempelig en sterk verbonden met de praktijk. Casussen en werkmethode keren terug op de stageplek, waardoor zij de link tussen theorie en werkplek snel zien. Ze beschouwen de praktijkgerichtheid van de opleiding als een belangrijke voorbereiding om meteen inzetbaar te zijn in het werkveld.

Volgens het werkveld houdt de opleiding de vinger aan de pols bij actuele maatschappelijke en professionele ontwikkelingen, bijvoorbeeld veranderingen in VAPH-financiering. Thema's zoals de 'window of tolerance' en 'Signs of Safety' komen in de opleiding als basis aan bod; verdere verdieping gebeurt vaak in de praktijk. Het werkveld ziet daarnaast nog kansen om thema's zoals sociaal ondernemerschap en zelfzorg verder in de opleiding te verwerken.

De commissie ziet in het curriculum voldoende basiskaders en waardeert vooral de sterke leerlijn Reflectie en Veerkracht. Die leerlijn ondersteunt studenten in hun professionele groei en sluit goed aan bij de warme, praktijkgerichte aanpak van de opleiding. De mens- en maatschappijvisie is herkenbaar aanwezig in de aandacht voor inclusie, cultuursensitief werken, krachtgericht werken, zelfregie en de persoon achter het label. De opleiding actualiseert haar curriculum door signalen uit het werkveld op te nemen en actuele maatschappelijke en professionele ontwikkelingen in de opleiding binnen te brengen. De commissie is ervan overtuigd dat het curriculum inhoudelijk aansluit bij de verwachtingen van het werkveld. De opleiding beschikt over goede instrumenten om het curriculum verder te actualiseren.

5.6 Thema 6: Organisatie en curriculum

Binnen dit thema staat de vraag centraal hoe de opleiding de balans bewaakt tussen een professioneel uitgebouwde leeromgeving, flexibele trajecten en kleinschalige begeleiding langs de ene kant, en studiebelasting, werkdruk en organiseerbaarheid langs de andere kant. Er zijn veel varianten binnen de opleiding: de 2-jarige variant, die zowel in september als in januari opstart, en de @home-variant, die 2,5 jaar duurt. Daarnaast zijn er binnen de 2-jarige opleiding nog de individuele trajecten, waarvan zo'n 30 procent van de studenten gebruik maakt. Tot academiejaar 2025-2026 was er ook nog de 3-jarige variant, maar die bleek naar

het volgende academiejaar niet meer houdbaar. Alumni vertellen dat vooral de @home-variant ruimte biedt om de opleiding te combineren met werk en gezin.

De opleiding besloot dus om de 3-jarige variant te laten uitdoven. Werkdruk en het gewijzigde beleid rond studiebeurzen speelden bij die beslissing een belangrijke rol. Veel studenten uit het 3-jarige traject nemen minder dan 54 studiepunten op, waardoor ze volgend jaar hun studiebeurs dreigen te verliezen. De opleiding denkt met de studenten uit het 3-jarige traject mee over welk alternatief traject voor hen haalbaar is. Ze krijgen hierover ook infosessies. Een student uit het 3-jarige traject bevestigde voldoende uitleg te hebben gekregen over het uitdoofscenario.

De twee instapmomenten voor het 2-jarige traject blijven behouden. De commissie vindt dit een positieve beslissing. Ze geeft blijk van flexibiliteit, wat in het voordeel is van de studenten.

De opleiding behoudt kleinere klasgroepen, waarvan al sprake was in thema 3. Bij de actiefiche 'Orthokracht' was een van de actiepunten de bevraging van studenten over de klasgrootte. In oktober 2025 gaven studenten aan dat ze kleinere klasgroepen verkozen. Samen met de verhoogde instroom dreigde dat voor extra werkdruk voor de docenten te zorgen. De opleiding is erg ambitieus en opleidingsverantwoordelijken staan zelf mee in de klas. De opleiding loopt soms tegen haar limieten aan en moet daarom bewaken wat haalbaar blijft.

Om die haalbaarheid beter in kaart te brengen, werkte de opleiding de actiefiche 'Meten is weten' uit. Met de resultaten wil de opleiding de werkdruk van docenten en verantwoordelijken in kaart brengen. De opleiding wil nagaan hoeveel tijd evaluatie vraagt, waar de verhouding scheef zit en hoe evaluatie kwalitatief kan blijven zonder onhaalbaar te worden. De opleiding wil ook de kwantificering en de berekeningen achter opdrachtfiles voor docenten transparanter maken en zo de werkdruk bespreekbaar houden. Op basis van de actiefiche 'Meten is weten' wil de opleiding doordachte beslissingen nemen die de efficiëntie ten goede komen.

Lectoren geven aan dat de draagkracht en de verbinding bij de docenten groot zijn. Daarvoor zorgen vaste overlegmomenten, gezamenlijke middagpauzes en activiteiten in het kader van het informelere 'KC Olé'. De docenten benadrukken dat de OLOD-teams aandacht hebben voor efficiëntie bij de uitwerking van OLOD's. Meerdere collega's nemen samen een OLOD op, verdelen trekkende en uitvoerende taken en gebruiken duidelijke draaiboeken. Zo streven ze naar zoveel mogelijk parallele lessen, zodat collega's klassen van elkaar kunnen overnemen wanneer er iemand uitvalt. De opleiding neemt zo al concrete maatregelen om het werk beter te organiseren en de werkdruk te verlagen.

De opleiding organiseert ook teambeleidsdagen in januari, juni en augustus. Tijdens die teambeleidsdagen wordt verdiepend overlegd rond inhoudelijke thema's. De opleiding werkt dan aan langetermijnacties verbonden aan het beleidsactieplan. Volgens de lectoren dienen de teambeleidsdagen niet alleen om nieuwe ideeën te ontwikkelen, maar ook om telkens de haalbaarheid van die nieuwe ideeën te toetsen.

De opleiding vestigt ook de aandacht op de onderzoeks- en dienstverleningscel binnen de cluster aan verwante opleidingen. Zo organiseert deze cluster twee clustermomenten per jaar, telkens met de focus op verschillende thema's. Recent ging zo'n clustermoment bijvoorbeeld over onderzoek en internationalisering. De opleiding ziet in die clustermomenten kansen om medewerkers breder te betrekken bij ontwikkelingen binnen de hogeschool.

De commissie herkent in de organisatie een hecht en intrinsiek gemotiveerd team, met duidelijke verantwoordelijkheden en een organische samenwerking. De opleiding bewaart volgens de commissie een authentieke aanpak, waarin casussen, praktijkvoorbeelden en teamafstemming een belangrijke rol spelen. De commissie stelt vast dat de opleiding actief zoekt naar een evenwicht tussen flexibiliteit, kleinschalige begeleiding en organiseerbaarheid. Tegelijk stelt de commissie vast dat de werkdruk hoog is en dat dit het zoeken naar evenwicht bemoeilijkt. De opleiding neemt al maatregelen om de werkdruk te verlagen, maar de draagkracht van het team mag niet alleen de verantwoordelijkheid zijn van individuele lectoren. Ook de opleiding als geheel speelt daarin een belangrijke rol. De actiefiche 'Meten is weten' kan helpen om prioriteiten en acties te bepalen, maar hoeft niet afgewacht te worden om al stappen te zetten. De commissie moedigt de opleiding daarom aan om actief en met een open blik verder te werken aan een haalbare werkdruk, met aandacht voor belangrijke sterktes zoals de kleinschalige begeleiding.

5.7 Thema 7: Studentenbegeleiding en studentenstem

Binnen dit thema staat de vraag centraal hoe de opleiding de begeleiding van de studenten en de studentenparticipatie versterkt, zodat studenten ook zelf een rol kunnen spelen bij de ontwikkeling van hun leertraject en bij de ontwikkeling van de opleiding. De opleiding is trots op haar studentenbegeleiding en investeert structureel in ondersteuning bij instroom, doorstroom en uitstroom van studenten. Studenten waarderen de nabijheid en begeleiding door lectoren van de opleiding. Zij zijn bijzonder positief over de open communicatie en de persoonlijke begeleiding. Zij voelen zich geen nummer. Studenten ervaren de oprechte interesse van docenten over het verloop van de stage. Ook alumni en werkveldpartners beschrijven dat de stagebegeleiding verder gaat dan een louter formele opvolging.

De studentenstem wordt verzameld via opleidingsraden, individuele gesprekken en SEOP's. Het team bespreekt op welke signalen het ingaat en kan de studielast eventueel bijsturen: docenten denken dan na of ze opdrachten kunnen schrappen of eventueel integreren in de stage, voor groepsopdrachten kunnen ze leestijd op de campus voorzien en stage-uren en stageopdrachten kunnen ze inkrimpen. De samenwerking tussen de RV-docenten in de kleine klasgroepen en STUVO maakt het mogelijk om de vinger aan de pols te houden.

Studenten geven aan dat zij op verschillende manieren feedback kunnen formuleren: via reflecties binnen RV, via klassikale gesprekken, via rechtstreeks contact met lectoren en via SEOP's. Ook studenten uit de @home-variant ervaren weinig drempels om feedback te geven. Ook zij waarderen dat lectoren actief naar feedback vragen en hebben er vertrouwen in dat hun signalen binnen de opleiding worden besproken. Elke klasgroep mag minstens twee studenten afvaardigen in de opleidingsraad. Ruim 93 procent van de recent afgestudeerden gaf aan te weten waar zij met hun feedback over de opleiding terecht konden.

Naast de feedback van studenten over de opleiding, krijgt ook de professionele groei van studenten aandacht in de feedbackcultuur. Het werkveld ervaart studenten als ontvankelijk voor feedback. Studenten geven vaak zelf aan hoe ze de feedback zullen gebruiken, wat de dialoog over hun professionele groei versterkt.

De commissie waardeert de manier waarop de opleiding studenten nabij opvolgt en tegelijk laat groeien in eigen verantwoordelijkheid. Studenten ervaren de begeleiding als warm en toegankelijk. De commissie ziet hierin een belangrijke kwaliteit van de opleiding: studenten worden niet alleen ondersteund bij studie- of stagevragen, maar worden ook gestimuleerd om zelf richting te geven aan hun leerproject via verschillende kanalen. Via opleidingsraden, individuele gesprekken, SEOP's, RV-reflecties en rechtstreeks contact met lectoren krijgen studenten bovendien ruimte om feedback te geven op de opleiding. Die combinatie van nabijheid, groei naar zelfregie en structurele studentenstem vormt volgens de commissie een duidelijke sterkte binnen de studentenbegeleiding.

De opleiding bereikt door haar persoonlijke begeleiding bovendien studenten voor wie de stap naar het hoger onderwijs minder vanzelfsprekend is. Uit het studentenpanel bleek dat sommige studenten eerdere negatieve ervaringen hadden in andere opleidingen. Daardoor twijfelden ze of ze hoger onderwijs aankonden. Binnen deze opleiding ervaren zij dat het hoger onderwijs wél haalbaar is. Ook dat beschouwt de commissie als een belangrijke sterkte van de opleiding.

5.8 Thema 8: Professionalisering van lectoren

Binnen dit thema onderzocht de commissie hoe de opleiding haar professionalisering van lectoren organiseert. Die professionalisering kwam uitgebreid aan bod tijdens de dialoog met de onderwijsverantwoordelijken. Professionalisering kan verschillende vormen aannemen, zoals in-company training, individuele opleidingen, informeel leren, wissellen met het werkveld en deelname aan onderzoek. De opleiding ziet professionalisering als een belangrijk onderdeel van kwaliteitsontwikkeling. Ze wil die professionalisering wel sterker verbinden met de opleidingsdoelen. Samen met de cluster aan verwante opleidingen bekijkt de opleiding ook hoe professionalisering efficiënter en gericht kan worden georganiseerd: welke expertise hebben docenten nodig, hoe wordt die ontwikkeling in de opleiding geïmplementeerd en wanneer is individuele vorming écht zinvol? Zich professionaliseren als team rond actuele ontwikkelingen in zorg en onderwijs, mag niet ondergeschikt zijn aan het ontwikkelen van (individuele) methodische of didactische expertise.

Volgens de docenten worden hun professionaliseringsnoden met de opleidingscoördinator besproken. Interne studiedagen vinden tijdens de werktijd plaats. Een deel van de professionalisering wordt in de opdracht verrekend. Bij langdurige opleidingen wordt afzonderlijk bekeken of er daarvoor ruimte in de opdracht is.

Tegelijk blijft professionalisering in de praktijk een aandachtspunt. Ze is lang niet altijd expliciet ingebed in de opdracht en dreigt daardoor soms onder druk te staan. De opleidingsverantwoordelijken staven die stelling met het gegeven dat er voor het lopende academiejaar nog professionaliseringsbudget beschikbaar is. De opleidingsverantwoordelijken erkennen dat professionalisering een complexe puzzel is binnen de werkverdeling: het versterkt medewerkers, maar vraagt ook tijd en ruimte die er soms niet zijn. De opleidingsverantwoordelijken zien in de organisatie van het onderwijs soms

een *zero sum*-oefening: als er iemand een opleiding volgt, moet er soms iemand anders de taken overnemen.

Voor nieuwe collega's voorziet de opleiding een begeleiding die zowel formeel als informeel vorm krijgt. Nieuwe lectoren worden opgenomen in de teamwerking en krijgen ondersteuning van collega's, onder meer via overleg in OLOD-teams en informele afstemming over cursusmateriaal, opdrachten, evaluatie en praktische werking. Zo krijgen zij geleidelijk zicht op de verwachtingen binnen de opleiding en op de manier waarop het team samen de kwaliteit bewaakt. Daarnaast kunnen nieuwe lectoren deelnemen aan hogeschool-brede professionalisering, waaronder een professionaliseringsreeks vanuit de Dienst Onderwijsontwikkeling, een traject rond pedagogische bekwaamheid en een didactische professionalisering van drie studiepunten. Nieuwe lectoren krijgen ook formele opvolggesprekken na één en na twee maanden, samen met de opleidingscoördinator.

Verder kunnen alle teamleden ook vakgerichte vorming aanvragen, zoals bijvoorbeeld de opleiding tot BelRAI-trainer, en deelnemen aan interne Howest-initiatieven zoals studiedagen en Boost je onderwijsweek. Tenslotte betreft de opleiding ook praktijkdeskundigen rechtstreeks bij de opleiding via co-docentschap, wat ook bij de vaste docenten de kennis van het werkveld actualiseert.

De commissie ziet dat de opleiding aandacht heeft voor professionalisering. Ze waardeert de didactische ondersteuning die de docenten op vele manieren aangeboden krijgen. Tegelijk blijft professionalisering kwetsbaar wanneer zij bovenop de opdracht komt of als eerste onder druk komt te staan. De commissie moedigt de opleiding daarom aan om professionalisering sterker te verankeren in de opdrachtfiles. Zo is ze niet afhankelijk van eventueel beschikbare ruimte, maar wordt ze een structureel onderdeel van verdere kwaliteitsontwikkeling.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding

Instelling	Howest
Naam opleiding	Graduaat in de orthopedagogische begeleiding
Niveau en oriëntatie	Niveau 5
(Bijkomende) titel	Graduaat in de orthopedagogische begeleiding
(Delen van) studiegebied(en)	-
Afstudeerrichtingen	-
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	• 2-jarig traject • Individueel traject • @Home traject • 3-jarig traject (eindigt in academiejaar 25-26)
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Brugge
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen:	• Bachelor in het Sociaal Werk • Bachelor in de Toegepaste Psychologie • Bachelor in de Orthopedagogie • Bachelor in de Sociale Readaptatiewetenschappen

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten

De opleiding hanteert het domeinspecifieke leerresultatenkader (DLR). De opleiding vertaalde het DLR niet door in een opleidingsspecifiek leerresultatenkader, maar hanteert dit DLR als OLR.

- 1) De gegradueerde ondersteunt en begeleidt cliënten en cliëntgroepen in hun dagelijks leven op vlak van wonen, werken, leren en vrije tijd.
- 2) De gegradueerde draagt in vertrouwde en nieuwe, complexe contexten methodisch bij tot het uitbouwen van een leefklimaat op maat.
- 3) De gegradueerde verzamelt informatie in functie van het ondersteuningsplan en levert een actieve bijdrage aan het vormgeven en implementeren ervan. De gegradueerde doet dit in samenspraak met de cliënt, het cliëntstelsel, het team en andere betrokken actoren.
- 4) De gegradueerde handelt vanuit verbondenheid en gelijkwaardigheid. De gegradueerde is zich bewust van het eigen referentiekader en handelt vanuit erkenning van de eigenheid en de verscheidenheid van cliënten en cliëntsystemen.
- 5) De gegradueerde vertrekt vanuit krachten bij cliënten en cliëntsystemen, heeft oog voor kwetsbaarheden en risicofactoren, en onderneemt doelgericht acties in functie van veiligheid en levenskwaliteit.
- 6) De gegradueerde communiceert respectvol en doelgericht met cliënten, cliëntsystemen, het team en andere betrokken actoren.
- 7) De gegradueerde handelt in overeenstemming met het beroepsethisch kader en de relevante wettelijke bepalingen.
- 8) De gegradueerde ondersteunt cliënten bij het versterken en creëren van netwerken die voor hen belangrijk zijn.
- 9) De gegradueerde overlegt en werkt samen in een interdisciplinair team en met interne en externe actoren in vertrouwde en nieuwe, complexe contexten.
- 10) De gegradueerde stuurt zijn (ortho)agogisch handelen bij op basis van zelfreflectie, zelfzorg en levenslang leren.
- 11) De gegradueerde doet op basis van praktijkervaring en ontwikkelingen in de samenleving suggesties ter verbetering van de (ortho)agogische werking.
- 12) De gegradueerde werkt kritisch en constructief mee aan de doelstellingen van de eigen organisatie.

Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding

Tijdstip	Sessie	Gesprekspartners
9u – 9u30	Intern beraad panel	
9u30-11 u	Dialoog met verantwoordelijken opleiding	• Opleidingsdirecteur Campus Brugge - Oudenaarde • Opleidingsmanager cluster CSAW (cluster sociaal-agogisch werk) • Opleidingscoördinator grad ORTHO • Kwaliteitsmedewerker cluster CSAW • Onderwijsondersteuner cluster CSAW
11u-11u15	Intern beraad panel	
11u15 – 12u15	Dialoog met lectoren	• Lector (Stageverantwoordelijke, instroom/uitstroom studentenbegeleiding) • Lector • Lector • Lector (Alumni, Dienstverlening) • Lector • Lector (LEHO Key-user, @home verantwoordelijke, Onderzoek en dienstverlening) • Lector (Stageverantwoordelijke) • Lector
12u15-13u15	Intern beraad panel + lunch	
13u15-14u15	Dialoog met studenten	• 2jarig variant – 1ste jaar, generatiestudent • 3jarig variant - 1ste jaar, generatiestudent • 3jarig variant- 2de jaar, VDAB • 2jarig variant - 2de jaar , generatiestudent • 3jarig variant-3de jaar, generatiestudent

		• @homevariant - semester 4, werkstudent • 2jarig variant- 1ste jaar, werkstudent • 2jarig variant - 1ste jaar, generatiestudent
14u15-14u45	Intern beraad panel	
14u45-15u30	Dialog met werkveld en alumni	• WZC Huis aan Zee, Blankenberge (stagementor - Lid werkveldcommissie) • Directeur WZC Sint Henricus, Rumbeke (Gastdocent - Stageplaats - Festival van de Zorg) • De Kantel VZW (Stageplaats) • VZW Oranje (Lid werkveldcommissie - Stageplaats - Werkplekieren - julylid Sollicitaties) • VZW Brake-out (Stageplaats - Festival van de Zorg) • VAPH / Lid Werkveldcommissid (alumnus afgestudeerd juni 2022) • JZ / generatiestudent / Festival van de zorg (alumnus afgestudeerd september 2024) • @home// VAPH (alumnus afgestudeerd januari 2026)
15u30-15u45	Intern beraad panel	
15u45-16u15	Dialogmoment	
16u15-16u45	Intern beraad panel	
16u45-17u	Reflectieve dialoog	

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatie rapport met bijlagen
- Bijlage 0.1 Rapport pilotaccreditering
- Bijlage 0.2 HOLOchart
- Bijlage 0.3
 - a. Jaarrapport 2024-2025
 - b. Bespreking jaarrapport CSAW 22012026
- Bijlage 0.4 Adviesrapport TNO (link)
- Bijlage 1.1 Visie van de opleiding
- Bijlage 1.2 Kennisclip – toelichting de rollen van de orthopedagogisch begeleider (link)
- Bijlage 1.3 Beleidsplan cluster - Actieplan van de opleiding 2025-2026
- Bijlage 2.1 Domeinspecifiek leerresultatenkader in de orthopedagogische begeleiding
- Bijlage 2.2 Competentieprofiel, - traject en matrix 2025-2026
- Bijlage 2.3 ECTS-fiches -> Graduaat in de orthopedagogische begeleiding (link)
- Bijlage 3.1 Opleidingsprogramma_ tweejarige variant 2025-2026_ visuele voorstelling
- Bijlage 3.2 Opleidingsprogramma_ driejarige variant 2025-2026_ visuele voorstelling
- Bijlage 3.3 Opleidingsprogramma_@home variant 2025-2026_ visuele voorstelling
- Bijlage 3.4 Leerlijn reflectie en veerkracht 2025-2026 _ Mastersheet
- Bijlage 3.5 Howest visie op werkplekleren
- Bijlage 3.6 Werkpleklerenscan 2025 - 2026
- Bijlage 3.7 Academische kalender grad ortho 2025-2026
- Bijlage 3.8 OER (link) en aanvullend OER 2025 – 2026
- Bijlage 4.1 Visie op een krachtige leeromgeving binnen de opleiding
- Bijlage 4.2 Kader kwaliteitsvol studiemateriaal
- Bijlage 4.3 Beleidskader AI in het hoger onderwijs
- Bijlage 4.4 Kader kwaliteitsvol toetsen
- Bijlage 4.5 Evaluatie van de opleidingsonderdelen
- Bijlage 6.1 Handleiding stage voor mentoren
- Bijlage 6.2 Checklist werkplek
- Bijlage 6.3 Onderzoeksgroep 'Mensenmaat' (link)
- Bijlage 7.1
 - a Handleiding graduaatsproef – lectoren
 - b Handleiding en evaluatiecriteria graduaatsproef – mentoren
 - c Beoordeling Ortho's Expo - presentatie jury
- Bijlage 7.2 Kader Onderzoekend vermogen
- Bijlage 7.3 Ortho@work4 - Stage 4 - Beoordelingsdocument
- Bijlage 7.4.
 - a Ortho@work4 - RV4 - Handleiding
 - b Ortho@work4 - RV4 - POP - Rubrieken
 - c Ortho@work4 – RV4 - Orthoprofiel - Handleiding
 - d Ortho@work4 – RV4 - Orthoprofiel – Rubrieken
- Bijlage 8.1 Organigram
- Bijlage 8.2 Wie is wie
- Bijlage 8.3 Professionaliseringsplan

- Bijlage 8.4 Competentiemapping

Documentatie beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Fotomateriaal ter illustratie van opleidingsonderdelen
- Brochures en flyers bestemd voor werkveldpartners
- Opleidingsbrochure van de opleiding
- Verslag werkveldcommissie 19 mei 2026
- Tijdschrift Unie-K Publiek met interview Sophie Herremans
- Infographic de onderzoekscyclus
- Sjabloon Logboek OW (orthopedagogisch werken) 4.1 (graduaatsproef)
- Sjabloon Logboek OW4.2 (graduaatsproef)
- Uitleg tijdspad orthopedagogisch werken 4.1 en 4.2 (graduaatsproef)
- Planningssjabloon (blanco en ingevuld) OW 4.2
- Uitleg OW4 2.0 – Optie 4
- Fotomateriaal ortho expo
- Vijf voorbeelden graduaatsproeven
- Actiefiche actieplan graduaat orthopedagogische begeleiding – WG Professionalisering
- Fotomateriaal teambuilding
- Overzicht gestroomlijnde communicatie per KC en OLOD
- Screenshot Sharepoint-omgeving
- Fotomateriaal infodag
- Fotomateriaal Festival van de zorg
- Infosheet studentenevaluatie Opleidingsonderdeel Reflectie en veerkracht 2 (tweejarige variant)
- Verslag opleidingsraad 17/03/2025
- Evaluatie rol van de RV-coach
- Rapportage studentenevaluatie
- Programma Future Day CSAW
- Presentatie “Resultaten Lemo test onder de loep”
- Alumni flyer
- Fotomateriaal proclamatie
- Cursusbundels
- Checklist processtappen stage
- 2025-2026 Academische kalender Graduaat OPB – 2jarig programma
- Screenshots Leho-leerpaden
- Weekplanning OW 2
- WPL-scan Howest: breng het werkplekleren in jouw opleidingsprogramma in kaart!
- Advertenties student en werkplekmentor graduaat OPB
- Infographics leerpaden
- Infographic weg naar beoogd eindniveau
- Infographic PDCA-cyclus tav OW 4.1 en 4.2
- Competentiematrix
- Infographic beleidscyclus
- Infographic The Blue Circle
- Visie graduaat in de Orthopedagogische Begeleiding
- Matrix beleidsdoelstellingen Cluster SAW 2025-2026

- Map met actieplan en actiefiches
- Infobrochure studenten Orthopedagogische begeleiding
- Fotomateriaal teambeleidsdag

Colofon

GRADUAAT IN DE ORTHOPEDAGOGISCHE BEGELEIDING

HOGESCHOOL WEST-VLAANDEREN • VL131080-27

Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie • Beoordelingsrapport

8 oktober 2026



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

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