


GRADUAAT IN DE ORTHOPEDAGOGISCHE BEGELEIDING

UC LIMBURG

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

6 MEI 2026



AN BEGHEIN (VOORZITTER) • MIRJAM VAN DER VEN,
MAARTEN PEETERS, SERINE OULAD EL HAJ
(COMMISSIELEDEN) • IVE VAN ORSHOVEN (SECRETARIS)
• SOFIE VAN CAUWENBERGHE (PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoudsopgave

1	Abstract	3
2	Methodologie	4
2.1	Commissiesamenstelling.....	4
2.2	Methode van het onderzoek	4
3	Onderzoeksvorstel	5
3.1	Resultaten van het vooronderzoek.....	5
3.2	Sterke punten.....	5
3.3	Zeven thema's voor verdere verkenning en onderzoeksvragen	6
4	Holistisch oordeel	9
5	Rapportage van het onderzoek	11
	Thema 1: Effectieve en duurzame begeleiding voor optimale instroom, doorstroom en uitstroom bij een diverse studentenpopulatie.....	11
	Thema 2: Optimalisering van studiebelasting.....	13
	Thema 3: Doorontwikkeling naar een toekomstbestendig curriculum in verbinding met levenslang leren.	15
	Thema 4: Borging van eindniveau 5 in onderwijspraktijk.....	17
	Thema 5: Borging van eindniveau 5 in werkplekleren.....	18
	Thema 6: Kwaliteitsontwikkeling binnen de beleidscyclus.....	20
	Thema 7: Verankering van duurzame studentenparticipatie.	21
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding	23
	Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten	24
	Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding	28
	Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal	30

1 Abstract

Dit beoordelingsrapport betreft de opleidingsaccreditatie van het graduaat in de orthopedagogische begeleiding aan UC Limburg. Op basis van haar onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende en adviseert zij een positief accreditatiebesluit. De opleiding richt zich op praktijkgerichte vorming op kwalificatieniveau 5. Ze bereidt studenten voor om onmiddellijk inzetbaar te zijn in het orthopedagogische werkveld.

De commissie richtte haar onderzoek op verschillende samenhangende thema's, zoals studiebelasting, curriculumontwikkeling, borging van eindniveau 5, werkplekieren, kwaliteitszorg en studentenparticipatie. Deze thema's onderzocht de commissie via een vooronderzoek, gevolgd door een locatiebezoek waarbij er een dialoog plaatsvond met alle stakeholders, met opleidingsverantwoordelijken, docenten, studenten en alumni en met werkveldvertegenwoordigers. Op basis hiervan kwam de commissie tot een holistisch oordeel.

De commissie benoemt als belangrijke positieve elementen de sterke praktijkgerichtheid en de integratie van werkplekieren in het curriculum. Studenten ontwikkelen belangrijke vaardigheden zoals reflectie en zelfstandig handelen. Ook de studentgerichte aanpak en de duidelijke visie van de opleiding beoordeelt de commissie als positief.

Tegelijk ziet de commissie ook enkele aandachtspunten. Zo ervaren studenten de studiebelasting als hoog en gebeurt differentiatie nog niet altijd systematisch. Daarnaast kan de betrokkenheid van studenten en het werkveld nog sterker en structureler worden uitgebouwd. Ook liggen er kansen in het verder afstemmen van het curriculum op kwalificatieniveau 5 en het omgaan met nieuwe ontwikkelingen zoals hybride leren en AI.

De commissie formuleert aanbevelingen rond het versterken van het doelgroepenbeleid, het structureel verankeren van studenten- en werkveldparticipatie en het gericht doorontwikkelen van een toekomstbestendig curriculum. Daarnaast adviseert zij om duidelijke prioriteiten te stellen in haar curriculumontwikkeling en de afstemming met de bacheloropleiding verder te systematiseren. Deze aanbevelingen veranderen echter niets aan het positieve eindoordeel over de opleiding.

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:

- An Beghein (voorzitter), voormalig opleidingshoofd van diverse graduaatsopleidingen binnen het sociaal-agogisch studiegebied en huidig docent in de bachelor in de toegepaste psychologie aan Arteveldehogeschool.
- Mirjam van der Ven (commissielid), programmamanager van het expertisegebied Samen Lerend en onderzoeker Duurzame Gemeenschappen bij Hogeschool Utrecht.
- Maarten Peeters (commissielid), algemeen directeur van vzw OOOO Ter Heide.
- Serine Oulad El Haj (student-commissielid), student graduaat in de orthopedagogische begeleiding aan Odisee.

De commissie werd bijgestaan door Sofie Van Cauwenberghe (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 "Beoordelingskader opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie" van juni 2020, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 27 november 2020.

Nadat de aanvraag ingediend door de instelling ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO 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 ook 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). Daarin vond de commissie weblinks naar extra digitale informatie, of verwijzingen naar verschillende bijlagen waarin de commissie inzage kreeg. Dit ZER geeft een volledig en gestructureerd overzicht van de opleiding.

Het ZER begint met een korte inleiding, waarin de graduaatsopleiding in de orthopedagogische begeleiding zichzelf situeert binnen de hogeschool. Het ZER licht de onderwijsvisie en -missie toe, en legt uit hoe de opleiding haar kwaliteit bewaakt via beleidsplannen en kwaliteitszorg.

Het ZER is opgebouwd rond 3 centrale vragen: (1) Wat beoogt de opleiding?, (2) Hoe wil de opleiding dat realiseren? en (3) Hoe zal worden vastgesteld dat wat beoogd wordt, gerealiseerd is? De opleiding geeft in het ZER mee wat haar sterktes zijn, maar ook waar ze nog groeikansen ziet. Daarbij toont de opleiding dat ze bereid is om haar werking kritisch te blijven bekijken en verder te onderzoeken. Het ZER is geen eindpunt, maar een moment in een voortdurend leerproces. De opleiding wil op basis hiervan blijven bijsturen en zich verder ontwikkelen, in functie van toekomstige uitdagingen.

3.1 Resultaten van het vooronderzoek

Om het locatiebezoek van vrijdag 6 maart 2026 voor te bereiden, bestudeerde de commissie het ZER – inclusief de aanvullende documentatie. De commissie onderzocht op voorhand de sterke punten van de opleiding, waarvoor de commissie een diepgaander onderzoek niet nodig achtte. Tegelijk formuleerden de commissieleden in het vooronderzoek ook enkele aandachtspunten, die bij hen nog vragen opriepen.

Deze aandachtspunten werkte de commissie uit tot onderzoeksvragen. Tijdens het locatiebezoek vormden deze vragen de basis voor de gesprekken met opleiding, studenten en werkveld.

3.2 Sterke punten

Nadat ze het ZER en de bijbehorende documenten uitgebreid bestudeerden, distilleerden de commissieleden verschillende sterktes van de opleiding ‘graduaat in de orthopedagogische begeleiding’. Omdat volgende kwaliteitskenmerken duidelijk naar voor kwamen uit het onderzoeksdossier, viel voor de commissie de nood weg om deze sterktes tijdens het locatiebezoek verder te onderzoeken.

- Sterke inbedding in de hogeschool en duidelijke alignering met kwaliteitskaders van de hogeschool.
- De organisatie en overlegstructuur dragen bij aan de kwaliteit.
- De opleidingsspecifieke leerresultaten zijn systematisch afgeleid van de domeinspecifieke leerresultaten. Ze concretiseren en operationaliseren deze domeinspecifieke leerresultaten. Het werkplekleren is sterk verankerd in het curriculum.

De opleiding is sterk ingebed in de hogeschool. Haar visie sluit duidelijk aan bij de Moving Minds-visie van de hogeschool. Dat toont dat de opleiding functioneert binnen een helder en

gedragen beleidskader. Bovendien heeft de opleiding een duidelijke organisatie en beschikt ze over helder uitgewerkte overlegstructuren.

Daarnaast sluiten de opleidings specifieke leerresultaten (OLR's) goed aan bij de domeinspecifieke leerresultaten (DLR's). Bij de uitwerking van die OLR's hield de opleiding rekening met het praktijkgerichte karakter van kwalificatieniveau 5. Bovendien is het werkplekleren sterk geïntegreerd in het curriculum van de opleiding.

Tijdens haar analyse van het ZER identificeerde de commissie ook enkele veelbelovende punten, die ze verder onderzocht tijdens de dialoog.

- De opleiding hanteert een studentgerichte aanpak, waarbij aandacht voor studenten en hun studiesucces nadrukkelijk centraal staat. Tegelijk vraagt een veranderende studentenpopulatie om herbezinning van didactiek en begeleiding. Zo is er een duidelijke toename van min-21-jarigen. De opleiding speelt hier onder andere op in door het begeleidingsaanbod aan te passen. Aan het begin van het academiejaar is er expliciet aandacht voor de ontwikkeling van metacognitieve vaardigheden, waarvan gedurende de opleiding ook een duidelijke groei zichtbaar is. Daarnaast ontvangen pioniersstudenten een gerichte kick-start om hun beginpositie te versterken bij aanvang van het academiejaar.
- De beleidsvoering van de opleiding is doordacht en toekomstgericht. Het beleidsplan toont duidelijk de prioriteiten die de opleiding vooropstelt. Bovendien reflecteert de opleiding kritisch op de eigen groeiambities en ontwikkelpunten.
- Het curriculum sluit duidelijk aan bij het vakgebied van orthopedagogisch begeleider. Het curriculum is maatschappelijk relevant en de opleiding houdt rekening met de verwachtingen en ontwikkelingen in het werkveld.
- De opleiding schetst een beeld waarin studenten en studentenparticipatie een belangrijke plaats innemen. De opleiding geeft aan hier verder op in te willen zetten.
- De opleiding zet sterk in op het kritisch en zelfbewust positioneren van de opleiding op kwalificatieniveau 5.

3.3 Zeven thema's voor verdere verkenning en onderzoeksvragen

De commissie verdeelde de vragen en aandachtspunten die ze had na haar analyse van het onderzoeksdossier in zeven thema's. Bij elk thema stippelde de commissie telkens één centrale onderzoeksvraag uit, samen met enkele deelvragen. Die vragen bepaalden samen de inhoud van de gesprekken.

Thema 1: Effectieve en duurzame begeleiding voor optimale instroom, doorstroom en uitstroom bij een diverse studentenpopulatie.

Onderzoeksvraag: Hoe kan de opleiding, via effectieve en duurzaam geborgde begeleidings- en instroomstrategieën, het studiesucces versterken en uitval verminderen bij een diverse en veranderende studentenpopulatie?

- Hoe verzekert de opleiding een optimale begeleiding en studiesucces voor een veranderende en diverse studentenpopulatie?

- Welke gerichte interventies verhogen het studiesucces en studierendement bij verschillende doelgroepen (zoals pioniersstudenten, werkstudenten en zij-instromers). Hoe worden de effecten ervan gemeten en geborgd?
- Welke acties ondernam de opleiding om de hoge drop-out te verminderen? Welke bijkomende maatregelen acht ze wenselijk om dit verder aan te pakken?
- Hoe wil de opleiding in de toekomst meer werkstudenten en zij-instromers bereiken?
- Welke randvoorwaarden zijn nodig bij medewerkers (taakinvulling, tijdsbesteding en professionalisering) om de studenten optimaal te begeleiden?
- Hoe dragen interne en externe samenwerkingen bij aan het studiesucces? Hoe wil de opleiding deze verder ontwikkelen?

Thema 2: **Optimaliseren van studiebelasting.**

Onderzoeksvraag: Hoe optimaliseert de opleiding de studiebelasting zodat deze haalbaar blijft voor een diverse studentenpopulatie, met behoud van leerwinst en een evenwichtige combinatie van werkplekleren en lesactiviteiten?

- Hoe optimaliseert de opleiding de studiebelasting voor de studenten? Hoe maakt ze de combinatie van werkplekleren en les haalbaar?
- Welke stappen onderneemt de opleiding om de studiebelasting aan te pakken, zonder in te boeten op leerwinst? Hoe controleert ze dat deze doelstellingen gerealiseerd zijn?

Thema 3: **Doorontwikkeling naar een toekomstbestendig curriculum in verbinding met levenslang leren.**

Onderzoeksvraag: Hoe kan de opleiding, in samenwerking met interne en externe stakeholders, een toekomstbestendig en studeerbaar curriculum ontwikkelen dat inspeelt op digitale en maatschappelijke evoluties, levenslang leren ondersteunt en ruimte biedt voor diverse studentenprofielen?

- Hoe ontwikkelt de opleiding een toekomstbestendig curriculum dat aansluit bij levenslang leren, en hoe vertaalt zij deze visie concreet naar de graduaatsopleiding?
- Welke prioritaire stappen ziet de opleiding in de verdere actualisering van het curriculum?
- Welke rol spelen digitalisering, AI en hybride leren in de curriculumontwikkeling?
- Hoe worden verschillende stakeholders betrokken bij de doorontwikkeling van het curriculum, en welke rol speelt de professionalisering van docenten hierin?
- Welke strategische keuzes maakt de opleiding met betrekking tot specifieke doelgroepen, zoals werkstudenten en zij-instromers, binnen een toekomstgericht curriculum?

Thema 4: **Borging van eindniveau 5 in onderwijspraktijk.**

Onderzoeksvraag: Hoe wordt binnen de opleiding de onderwijskwaliteit op kwalificatieniveau 5 structureel geborgd in de inrichting, uitvoering en beoordeling van het onderwijs?

- Worden de lesactiviteiten en de toetsing in de praktijk ingericht op niveau 5?
- Welke vorm van kalibreren vindt er plaats tussen docenten om dat niveau te garanderen?

Thema 5: **Borging van eindniveau 5 in werkplekieren.**

Onderzoeksvraag: Hoe wordt binnen de opleiding de onderwijskwaliteit op kwalificatieniveau 5 structureel geborgd in de begeleiding op de werkplek?

- Hoe verloopt het werkplekieren (WPL)?
- Hoe worden werkplekken concreet begeleid met het oog op het borgen van onderwijskwalificatieniveau 5?
- Hoe waarborgt de opleiding de kwaliteit van werkplekken?

Thema 6: **Kwaliteitsontwikkeling binnen de beleidscyclus.**

Onderzoeksvraag: Hoe draagt het huidige beleid en de kwaliteitsborging van de opleiding bij aan duurzame onderwijsverbetering, en welke factoren zijn nodig om positieve ontwikkelingen voor studenten en medewerkers te bestendigen?

- Hoe verhouden de beleidskeuzes zich tot de doceerbaarheid, studeerbaarheid, organiseerbaarheid en betaalbaarheid, zoals benoemd in de Balansdriehoek?
- Hoe doet de opleiding aan kwaliteitsborging?
- Wat heeft in de afgelopen jaren de grootste positieve impact gehad op studenten? Hoe kan de opleiding dit borgen of verder opschalen?

Thema 7: **Verankering van duurzame studentenparticipatie.**

Onderzoeksvraag: Hoe verankert de opleiding duurzame studentenparticipatie? Hoe stelt de opleiding vast dat studenten daadwerkelijk een betekenisvolle rol vervullen in ontwerp, uitvoering en kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs?

- Hoe werkt de opleiding aan betrokkenheid van studenten? Hoe kan die betrokkenheid worden versterkt, verbreed en zichtbaarder worden binnen de opleiding én daarbuiten?
- Hoe wil de opleiding studentenparticipatie nog meer verankeren? Hoe zullen ze vaststellen dat ze dat ook daadwerkelijk realiseren?

4 Holistisch oordeel

De commissie adviseert met dit rapport de NVAO over de kwaliteit van het graduaat in de orthopedagogische begeleiding aan UC Limburg. Zij doet dat op basis van een onderzoek, opgebouwd rond zeven samenhangende onderzoeksthema's.

Op basis van het vooronderzoek, het locatiebezoek en de gevoerde dialoog met opleidingsverantwoordelijken, docenten, studenten, alumni en werkveldvertegenwoordigers, komt de commissie tot een positief oordeel over de kwaliteit van de opleiding. De commissie stelde een grote betrokkenheid vast bij alle stakeholders. Ze zag een opleiding die sterk inzet op praktijkgericht en studentgericht onderwijs, met een duidelijke visie die het hele opleidingsteam uitdraagt.

De opleiding vormt een samenhangend en kwaliteitsvol geheel. De commissie ziet dat de opleidings specifieke leerresultaten systematisch zijn afgeleid van de domeinspecifieke leerresultaten. Ze concretiseren en operationaliseren de domeinspecifieke leerresultaten. Tijdens de gesprekken stelde de commissie vast dat de opleiding lesactiviteiten en toetsing toepassingsgericht aanpakt en deze doelgericht aan elkaar verbonden zijn (constructive alignment). Ze heeft aandacht voor verdere afstemming op dat eindniveau 5. De opleiding gebruikt het ZelCom-model om een helder kader te scheppen voor de opbouw naar zelfstandigheid en complexiteit. De sterke integratie van werkplekleren, de duidelijke band met het werkveld en de focus op reflectieve vaardigheden en professionele ontwikkeling zorgen ervoor dat studenten doelgericht worden voorbereid op het beroep. Het curriculum sluit dan ook nauw aan bij het beroepsprofiel van een orthopedagogische begeleider. Tegelijk ziet de commissie nog kansen in de verdere afstemming van de onderwijsniveaus en in de profilering van de graduaatsopleiding ten opzichte van de bacheloropleiding in de orthopedagogie.

Daarnaast waardeert de commissie de betrokken en toegankelijke leeromgeving. Studenten worden in de begeleiding van nabij opgevolgd. De opleiding speelt actief in op een veranderende en diverse studentenpopulatie, onder meer via gerichte begeleidingsinitiatieven en een sterke onboarding in de eerste 100 dagen. Alle stakeholders erkennen de nadrukkelijke aandacht die studenten meekrijgen voor levenslang leren en een lerende mindset. Studenten krijgen in de lessen ook een breed aanbod aan kaders mee. Ze worden gestimuleerd om het inzicht in die kaders verder te ontwikkelen en te verrijken met hun ervaringen in het werkveld.

Om aan een toekomstgericht curriculum te bouwen, is een continue instroom aan vernieuwing essentieel. Een sterk punt is de verbinding van docenten met het werkveld: heel wat docenten werken ook in het werkveld en brengen zo actuele thema's binnen. De commissie ziet verder nog groeipotentieel om praktijkwetenschappelijk onderzoek nog meer te verbinden met de opleiding. Ze ziet het als een kans om op zoek te gaan naar innovatie en op die manier toekomstige professionals nog sterker te vormen.

Studenten geven aan dat de studiebelasting hoog ligt. De commissie ziet als sterk element dat er mogelijkheden zijn in de spreiding van trajecten, maar meent tegelijk dat een verder uitgewerkt doelgroepenbeleid kan bijdragen aan heldere en realistische verwachtingen rond studeerbaarheid en doceerbaarheid. Ze beveelt de opleiding aan haar doelgroepenbeleid voor verschillende studentengroepen – generatiestudenten, pioniersstudenten, zij-instromers en werkstudenten – verder te expliciteren en te systematiseren. Daardoor krijgt differentiatie in didactiek, begeleiding en evaluatie een meer structurele verankering. In het verlengde

daarvan liggen er kansen om de studiebelasting beter te spreiden en evaluatievormen sterker af te stemmen op diverse studentenprofielen, onder meer via hybride leer- en evaluatievormen. Realistische verwachtingen op vlak van studeerbaarheid en doceerbaarheid zullen hierdoor helder worden.

Ook op het vlak van stakeholderparticipatie ziet de commissie groeipotentieel. Hoewel er al een sterke informele betrokkenheid is, kan een meer structurele en systematische verankering van participatie – zowel van studenten als van het werkveld – bijdragen aan een nog betere kwaliteit.

Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het positieve oordeel over de basiskwaliteit en 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 het doelgroepenbeleid verder te expliciteren, te systematiseren en structureel te verankeren in de onderwijspraktijk door meer proactief en strategisch in te zetten op differentiatie in werkvormen, didactiek, begeleiding en evaluatie.
- De commissie beveelt aan om duurzame stakeholderparticipatie, zowel van het werkveld als van studenten, beter te verankeren in de opleiding om meer systematiek en verbinding te creëren in functie van kwaliteitsverbetering.
- De commissie beveelt aan om de doorontwikkeling naar een toekomstgericht curriculum te versterken door gericht - en in samenspraak met stakeholders - in te zetten op relevante innovaties, zoals hybride leren en AI. Daarbij is het belangrijk deze innovaties doelgericht te integreren en op te volgen.
- De commissie beveelt aan om binnen de verdere ontwikkeling van het curriculum duidelijke prioriteiten te bepalen in de verschillende initiatieven en ontwikkelsporen. Gezien het brede aantal ambities is het aangewezen om gerichte keuzes te maken en deze gefaseerd te implementeren. Zo wordt de werkbaarheid verhoogd voor docenten, organisatie en studenten.
- De commissie beveelt aan om de verdere afstemming van de onderwijsniveaus en de profilering van de graduaatsopleiding ten opzichte van de bacheloropleiding in de orthopedagogie te versterken en meer systematisch te verankeren. Daarbij is het aangewezen om bestaande afstemming structureel te organiseren.

5 Rapportage van het onderzoek

In dit hoofdstuk volgt een ruim overzicht van de gesprekken tijdens de dialoog. Het bevat een weergave van de gesprekken van de commissie met opleidingsverantwoordelijken, docenten, studenten en tenslotte alumni en werkveldvertegenwoordigers. Elk thema eindigt ook met een reflectie van de commissie. Tijdens een rondleiding kreeg de commissie bovendien zicht op de faciliteiten en infrastructuur op de campus in Hasselt. De commissie maakte gebruik van het vrij moment om in dialoog te gaan met de opleidingsverantwoordelijke van de opleiding over enkele onduidelijkheden. Aan het einde van de dag vond een reflectie op het bezoek plaats tussen de commissie en de opleidingsverantwoordelijken.

De commissie gebruikte de zeven onderzoeksthema's als rode draad doorheen die gesprekken. Zo zocht ze een antwoord op haar verschillende onderzoeksvragen.

Thema 1: Effectieve en duurzame begeleiding voor optimale instroom, doorstroom en uitstroom bij een diverse studentenpopulatie.

Uit de eerste bevindingen stelde de commissie vast dat de opleiding studentgericht werkt en sterk inzet op studiesucces van haar studenten. Tegelijk merkte de commissie ook dat de studentenpopulatie snel verandert en meer divers wordt. Dat vraagt aanpassingen in zowel begeleiding als didactiek. De opleiding lijkt hier actief op in te spelen, maar tijdens de gesprekken had de commissie bijkomende vragen over de effectiviteit en borging van die initiatieven.

Een situatieschets: het aantal inschrijvingen groeide in het eerste jaar van 93 studenten in september '24, naar 155 studenten in '25. Tegelijk steeg in die periode ook het aandeel aan min 21-jarigen in de graduaatsopleiding, waardoor het aandeel aan 21-plussers onder de studenten daalde van 68 naar 58 procent. Met andere woorden: het aandeel aan zij-instromers en werkstudenten kromp. De opleiding geeft aan nog te zoeken naar de meest effectieve antwoorden op de uitdagingen die met een veranderende studentenpopulatie gepaard gaan.

De instroom van generatiestudenten stuurt de aanpak in het eerste jaar. De docenten merken dat extra ondersteuning nodig is, bijvoorbeeld bij de aanpak van een reflectieverslag. Dat blijkt moeilijker voor jongere studenten, dus zetten docenten sterker in op begeleiding en samen oefenen. Studenten geven aan dat de docenten zeer aanspreekbaar zijn. Ze maken bewust tijd vrij voor individuele begeleiding, wanneer studenten aangeven dat ze daar nood aan hebben. Studenten ervaren de graduaatsopleiding als familiaal en warm. Bovendien voorziet de opleiding een ondersteunend aanbod buiten de lessen, zoals taalcoaching, studievaardigheden of training rond faalangst. Studenten én vertegenwoordigers van het werkveld geven aan dat het misschien een goed idee is om dat begeleidingsaanbod ook in het reguliere curriculum te integreren. Zij vinden dat het hier gaat om basiscompetenties die elke student zou moeten bezitten.

De lijnen tussen studenten en docenten zijn kort. Om het studiesucces te bevorderen, krijgen docenten ook didactische ondersteuning via algemene personeelsvergaderingen (APV). Daarin krijgen ze concrete tips om zelfregulerend leren te faciliteren. Zo laat de opleiding studenten meer eigenaarschap over hun leerproces opnemen. Tijdens die APV's krijgen de docenten ook sessies professionalisering rond bijvoorbeeld taalbevorderend lesgeven. Dat werkt: studenten geven aan dat de docenten de tijd nemen om sectorspecifieke

woordenschat helder uit te leggen. Ook op het vlak van verschillende culturen en achtergronden ervaren studenten dat docenten hier met een open blik naar kijken. Ze hebben genoeg aandacht voor eventuele verschillen. De opleiding schat zelf het aantal pioniersstudenten in het eerste jaar op 40 procent. Ze wil in de toekomst nog meer onderzoeken hoe ze die studenten beter kan begeleiden.

Als antwoord op feedback rond de maturiteit van studenten en verwachtingen vanuit het werkveld, laat de opleiding starters niet langer meteen starten met werkplekleren (WPL). Ze voorziet eerst vijf weken voor sociale en academische gewenning en het versterken van de professionele houding. In die periode maken nieuwe studenten kennis met de opleiding, verkennen ze het beroep, leren ze de beginselen van de belangrijkste competenties en de juiste beroepshouding én krijgen ze begeleiding bij de zoektocht naar een geschikte werkplek. Zo kunnen studenten zich beter oriënteren en leren ze om zich professioneel te presenteren aan het werkveld. Die verschuiving van het WPL kadert ook in de aandacht voor een sterke onboarding van studenten, met bijzondere aandacht voor de eerste 100 dagen. De opleiding geeft daarbij aan de aanwezige expertise binnen de hogeschool te benutten.

Om de kwaliteit van de opleiding te behouden, bleven de klasgroottes in het eerste jaar gelijk. Alleen het aantal klassen groeide van vier naar zes. Elke klas krijgt bovendien één student als klasverantwoordelijke. Die fungeert als tussenpersoon tussen docent en studenten. De opleiding streeft ook naar een bewuste mix in de klasgroepen, met variatie tussen mannen en vrouwen of tussen jongere studenten en werkstudenten. Studenten geven aan dat die methode van 'kruisbestuiving' goed werkt en doorgaans een verrijking is.

Vorig jaar legde de opleiding de focus op een duidelijke en uniforme structuur van de verschillende vakken op het leerplatform Toledo, zodat studenten er vlot informatie terugvinden. Ook hierbij kregen docenten gerichte ondersteuning.

De opleiding wijst erop dat ze de terugval van het aantal werkstudenten en zij-instromers betreurt. Ze ziet het risico dat er dan automatisch te veel aandacht gaat naar de jongere studenten. De vertegenwoordigers van het werkveld geven aan dat ze – wat het WPL betreft – een voorkeur hebben voor die zij-instromers, omwille van de maturiteit die de context van de werkplekken vraagt. Volgens hen zou de opleiding nog meer kunnen inzetten op flexibiliteit en hybride leertrajecten, om meer zij-instromers aan te trekken.

De opleiding stapte dit jaar mee in een tweejarig pilootproject van de hogeschool, waarin de focus ligt op: hoe kunnen we de opleiding interessanter maken voor zij-instromers? Hoe kunnen we die groep beter bereiken, door bijvoorbeeld samen te werken met externe partners als loopbaancoaches? En tenslotte: moeten we zorgen voor meer hybride trajecten of avondonderwijs? De opleiding kan zich voor de projectuitwerking deels inspireren op STUWER, de professionele bacheloropleiding in de orthopedagogie voor volwassen studenten, die hun studie willen combineren met hun werk en/of hun gezin.

Dat pilootproject past in een nieuw strategisch plan. De hogeschool ziet zulke pilootprojecten – die ze binnen de verschillende opleidingen binnen de hogeschool opstart – als kansen om te leren. Als zo'n project aanslaat, kan ze die kennis opschalen naar hogeschoolniveau. Een ander voorbeeld: de graduaatsopleiding biedt studenten nu al individuele trajecten aan, waar mogelijk. Latere inzichten uit pilootprojecten kunnen interessant zijn om die trajectwerking verder uit te bouwen. Op dit moment gebeuren vele initiatieven rond studententrajecten nog veeleer ad-hoc. Deze aanpak suggereert wel dat er duidelijke opportuniteiten liggen om dat in de toekomst meer structureel te verankeren.

De opleiding zet in op een warme start voor het groeiende aantal eerstejaarsstudenten. De opleiding houdt bij studenten actief de vinger aan de pols om trajecten indien nodig individueel bij te sturen. Studenten die moeilijkheden ondervinden komen zo vroegtijdig in beeld. Zo kan een eventuele heroriëntering tijdig en gestructureerd gebeuren. Als een student stopt met de opleiding, dan houdt de studenten- en trajectcoach altijd een gesprek om de redenen te begrijpen.

Niet elke instromende student haalt de eindmeet. De opleiding vraagt een zekere maturiteit. Om beter af te stemmen op de instroom, onderneemt de opleiding gerichte acties naar onder andere CLB's. Tijdens infodagen en SID-ins geeft de opleiding ook een realistisch beeld van de verwachtingen. Het I-team (informantenteam) speelt hierin een belangrijke rol. Zij geven duidelijke en gerichte informatie aan toekomstige studenten.

De overgang van een opleiding in de arbeidsmarktgerichte finaliteit van het secundair onderwijs naar een graduaatsopleiding in het hoger onderwijs, vormt een specifieke uitdaging: voor sommige studenten is de stap groot... en soms té groot. Ondanks een aanwezig talent, raken die studenten soms overspoeld: een belangrijk aandachtspunt waar de opleiding verder op wil inzetten.

De opleiding wijst er ook op dat werkstudenten in principe dezelfde taken krijgen, maar dat er waar nodig nu al gedifferentieerd en meer op maat wordt gewerkt. Wanneer de belasting te zwaar wordt, kan het traject worden aangepast. Tegelijk geeft de opleiding aan dat differentiatie nog een belangrijk aandachtspunt vormt en momenteel niet altijd systematisch verloopt. Differentiatie op vlak van traject gebeurt vaak intuïtief en in functie van de individuele student.

De commissie concludeert dat de opleiding een sterk studentgerichte aanpak heeft naar iedere student. Ze merkt ook de warmte en kleinschaligheid op, die door alle stakeholders wordt gewaardeerd. De visie en didactische aanpak zijn voor iedereen helder, en liggen in lijn met de visie en didactische aanpak binnen de overkoepelende hogeschool.

Wat het instroombeleid betreft, is het voor de opleiding helder welke groeipunten ze nog heeft. De commissie is van oordeel dat een verder uitgewerkt doelgroepenbeleid wenselijk is. Ze adviseert de opleiding om dit beleid te versterken voor verschillende studentengroepen: generatiestudenten, pioniersstudenten, zij-instromers en werkstudenten. Zo kan de opleiding gerichter inspelen op de noden van diverse studentenprofielen, zowel in didactiek als in begeleiding.

Binnen dit bredere kader blijft het een specifieke uitdaging om zij-instromers en werkstudenten te bereiken. De commissie raadt aan om verder te onderzoeken welk type onderwijs het best aansluit bij hun noden. Een gerichte analyse en duidelijke keuzes zijn hierbij noodzakelijk. Nieuwe ontwikkelingen in hybride leren kunnen kansen bieden, op voorwaarde dat de opleiding ze doordacht integreert in het curriculum.

Verder adviseert de commissie ook om 'leren leren' en leerattitudes sterker te integreren in de opleiding, aangezien dit een positieve impact kan hebben op het studierendement.

Thema 2: Optimalisering van studiebelasting.

Uit een studentenbevraging bleek dat één derde van de studenten worstelt met de studiebelasting, zeker in het traject van twee jaar. In het ZER staat er dat op 1 december '25, de helft van de studenten het tweejarig traject volgt. Eén zesde volgt het driejarig traject en

twee derde van de studenten volgen een individueel traject op maat. De gemiddelde studieduur bedraagt 3,2 jaar. Studenten gaven in de gesprekken ook aan dat het bijna een evidentie is om de studie in 3 jaar te doen, of de studietijd tijdens de studies te verlengen. De commissie wou tijdens de dialoog onderzoeken wat de reden is van die langere trajecten en welke stappen de opleiding onderneemt om de studiebelasting aan te pakken, zonder in te boeten op leerwinst.

Vooraf de combinatie met het WPL blijkt zwaar voor sommige studenten. Dat herhaalden studenten en vertegenwoordigers van het werkveld ook tijdens de gesprekken.

De opleiding werkt per opleidingsonderdeel met planningsdocumenten, die de studiebelasting per vak duidelijk maken. Die denkoefening doen docent en studenten samen. Docenten bewaken zo dat een vak studeerbaar blijft. Ze kijken naar het aantal studiepunten per opleidingsonderdeel en stemmen af wat realistisch en haalbaar is. Binnen elk opleidingsonderdeel toetsen de betrokken docenten geregeld de inhoud op studiebelasting. Zo lieten docenten binnen een opleidingsonderdeel het onderdeel organisatie-analyse vallen, ook omdat de werkveldcommissie aangaf dat zo'n analyse veeleer thuishoorde in een bacheloropleiding.

De studenten zelf vinden de examens haalbaar. Ze hebben het idee dat als je studeert, je normaal gezien ook slaagt. Bovendien zijn de docenten heel transparant over de verwachtingen tijdens hun evaluaties. Studenten benadrukken dat ze zeer gemotiveerd zijn om die evaluaties tot een goed einde te brengen, maar dat de huidige evaluatievormen meer gedifferentieerd mogen zijn. Zo krijgen ze veel opdrachten en relatief weinig examens, waardoor de spreiding van de evaluaties niet optimaal is. Vooral voor werkstudenten vormt de combinatie van schoolopdrachten en werk een uitdaging. Dat wijst op de behoefte om meer te differentiëren in evaluatievormen, afgestemd op diverse doelgroepen. Hybride en flexibele vormen van evalueren bieden kansen om de studiebelasting beter te beheersen. Tijdens een bijkomend gesprek gaf de opleidingsverantwoordelijke aan dat de toetsing momenteel grotendeels asynchroon georganiseerd is, wat nog ruimte biedt om verder in te zetten op hybride en blended vormen van evalueren. Deze kunnen kansen bieden om de studiebelasting beter te spreiden en af te stemmen op verschillende studentenprofielen.

Studenten geven aan dat ze inzien dat de opleiding nu al oog heeft voor die werkbelasting. Zo getuigde een werkstudent dat er – dankzij wekelijks mailverkeer tussen opleiding en werkplek – wel degelijk flexibiliteit was rond de wekelijkse upload van opdrachten. Die flexibiliteit wordt momenteel geboden op vraag van de student en kan nog verder structureel en systematisch uitgewerkt worden. De wekelijkse opdrachten zijn een bijkomende belasting voor de studenten, zeker in de tweejarige opleiding. Het driejarige traject biedt daarin meer ruimte en spreiding.

De vertegenwoordigers van het werkveld geven in de gesprekken aan dat ze merken dat studenten de laatste jaren meer moeite hebben met de studiebelasting. Studenten laten hun mentoren op de werkplek geregeld weten dat hun deadlines zich in bepaalde periodes opstapelen, waardoor een betere spreiding wenselijk is. Of dat ze soms veel opdrachten tegelijk krijgen. Dat leidt dan wel eens tot paniek. Dat het werkplekleren inmiddels later in het traject is geplaatst, zien de vertegenwoordigers van het werkveld als een duidelijke verbetering.

De opleiding gaf aan dat de studenten via bevestigingen kunnen aangeven wat voor hen het beste werkt. De feedback uit die studentenbevestigingen gebruikt de opleiding niet alleen om het didactische luik te verbeteren, maar ook om de taakbelasting na te gaan. De opleiding

hanteert een cyclus waarbij alle vakken om de drie jaar bevraagd worden bij studenten. Deze cyclus is afgestemd op de leerlijnen

Binnen die leerlijnen moet de opleiding rekening houden met de groeiende complexiteit binnen de orthopedagogische sector. Het werkveld vraagt meer specifieke vaardigheden van studenten dan vroeger. De opleiding reageerde hierop door bijvoorbeeld een leerlijn in te voeren die inzet op systemisch werken. De opleiding hanteert hier, zoals bij alle leerlijnen, een hands-on aanpak: studenten gaan van de schoolbanken zo snel mogelijk naar realistische contexten. Daar leren ze dan omgaan met complexe situaties, zoals een gezinsgesprek voeren.

De commissie concludeert dat het voor de studenten doorgaans duidelijk is wat er van hen verwacht wordt op het vlak van evaluatie. Tegelijk geven studenten aan dat er een hoge mate is van studiebelasting. Een sterk element is dat er mogelijkheden zijn in de spreiding van het traject. Ook de taakbelasting van studenten kan worden bekeken, maar die flexibiliteit is overwegend docentafhankelijk en onvoldoende structureel ingebed.

De commissie ziet kansen wanneer de opleiding verder doorwerkt op de uitbouw van een doelgroepenbeleid. Dat maakt het makkelijker om heldere en realistische verwachtingen rond studeerbaarheid te scheppen. Zo kan de opleiding bijvoorbeeld haar evaluatievormen meer differentiëren en afstemmen op diverse studentenprofielen. Hybride en flexibele evaluatievormen kunnen daarbij bijkomende kansen bieden.

Thema 3: Doorontwikkeling naar een toekomstbestendig curriculum in verbinding met levenslang leren.

Hoe ontwikkelt de opleiding een toekomstbestendig curriculum? En hoe focust ze op de noodzaak aan levenslang leren in de sector van de orthopedagogie?

De opleiding legt om te beginnen een sterk accent op de basis: basishoudingen en basiscompetenties gelden als fundament. Studenten ervaren dit als positief wanneer zij op de werkvloer staan. Tegelijkertijd geven zij aan dat ze het aanleren van bepaalde zorgtaken (wassen, pamperszorg, EHBO...) missen in hun opleiding wanneer zij op de werkplek aan de slag gaan. Ook de vertegenwoordigers van het werkveld gaven dit aan tijdens de gesprekken.

Sinds vorig academiejaar werkt de opleiding met een nieuwe leidinggevende structuur. Naast de twee opleidingsverantwoordelijken, zijn er verschillende teamleden verantwoordelijk voor domeinen zoals WPL, curriculum en coaching. Zo telt de opleiding twee curriculumverantwoordelijken. Via een duidelijk overlegmodel, zorgt die nieuwe structuur ervoor dat de opleiding het beleid beter kan vertalen naar de praktijk. Daarnaast krijgt de opleiding bij de uitwerking van het curriculum de steun van gespecialiseerde, overkoepelende diensten binnen de hogeschool.

Voor de opleiding zijn de contacten met het werkveld essentieel om het curriculum vorm te geven. Opleidingsverantwoordelijken geven aan dat er jaarlijks één tot twee werkveldcommissies plaatsvinden. Die verlopen thematisch: de opleiding organiseert ze wanneer ze nood heeft aan input rond een bepaald thema. Daarnaast zijn veel collega's ook met één been actief in het werkveld. Bovendien zijn ze in de opleiding ook nog eens actief als praktijkdocent. In die rol gaan ze twee keer per WPL langs op de werkplek. Via intervisiegroepen op de praktijkplaats, krijgen ze een nog beter zicht op wat leeft in het werkveld. De opleiding betreft ook alumni en ziet hen als ambassadeurs. Allemaal

maatregelen waarmee de opleiding de vinger aan de pols houdt, maar die hen ook een toekomstbestendig curriculum helpen uitbouwen.

Wat het levenslang leren betreft: de opleiding legt de focus op de ontwikkeling van een lerende *mindset*. Studenten kunnen tijdens de opleiding sowieso niet alles binnen de lessen meekrijgen. Daarom stimuleert de opleiding haar studenten om zelf na te denken, vragen te stellen en situaties te onderzoeken in de praktijk. Tijdens de gesprekken herkennen alle gesprekspartners deze lerende houding. Ze benoemen ze ook expliciet tijdens de gesprekken. Dat wijst erop dat de opleiding deze visie niet alleen uitdraagt, maar dat studenten ze ook effectief integreren in hun handelen.

Die lerende basishouding kreeg een duidelijke plaats als aparte OLR, met aandacht voor betrokkenheid, assertiviteit en beroepsidentiteit. Studenten leren hoe ze die begrippen concreet inzetten in hun rol als begeleider. Bovendien leggen de opleidingsonderdelen Beroepspraktijk in hun doelstellingen expliciet de link met bredere maatschappelijke thema's, gekoppeld aan orthopedagogie. De opleiding stimuleert studenten zoveel mogelijk om interesse te tonen in bijscholingen. Ze kunnen hier, als dat mogelijk is, ook aan deelnemen op de werkplek. De vertegenwoordigers van het werkveld zien de graduaatstudenten van UC Limburg trouwens als leergierig: ze zijn vaak vragende partij voor interne vormingsdagen.

De commissie merkte op dat studenten een breed aanbod aan kaders aangeboden krijgen, die ze ook in hun loopbaan kunnen toepassen. De mogelijkheid ligt er om bepaalde kaders verder uit te diepen tijdens de opleiding of tijdens het WPL. Studenten krijgen de visie van 'levenslang leren' al erg mee. De opleiding stimuleert studenten om hier verder op in te zetten.

De opleiding kijkt toekomstgericht naar het gebruik van generatieve AI. Vooral bij schriftelijke opdrachten stelt dat uitdagingen. De opleiding onderzoekt hoe studenten hun competenties verder kunnen ontwikkelen mét AI als steun. De uitdaging is om ervoor te zorgen dat AI het denkproces van de student niet overneemt. Het werkveld merkt trouwens ook op dat studenten steeds meer met AI werken. Vooral voor reflectietaken vraagt de opkomst van AI een aangepaste aanpak.

Die reflectievaardigheden zijn voor alle partijen tijdens de gesprekken essentieel. Alle partijen vinden ook dat de graduaatstudent op UC Limburg er een gedegen opleiding in krijgt. Studenten moeten wekelijks reflecties uploaden. Ze scherpen hun reflectievaardigheden aan tijdens intervisies en door individuele reflectie. Dat werpt zijn vruchten af: het werkveld bevestigt dat de graduaatstudent een sterk reflectievermogen heeft. De vertegenwoordigers van het werkveld vinden zelfs dat de opleiding nóg meer mag inzetten op reflectievaardigheden: studenten moeten leren hun eigen grenzen te herkennen, ze moeten leren wat ze nodig hebben om kalm te blijven en met uitdagende situaties om te gaan.

Wat AI betreft, overlegt de opleiding ook met andere graduaatstudenten, via de Permanente Onderwijscommissie (POC). Daarnaast organiseert de opleiding initiatieven - zoals gastlessen - rond het verantwoord gebruik van AI. Ook de studenten zijn vragende partij voor een duidelijke visie op AI, zowel voor het gebruik ervan als inspiratiebron en als hulpmiddel. Studenten merken wel dat er beweging zichtbaar is, onder andere door een toename van mondelinge examens. De commissie merkt ook op dat alle stakeholders de nood zien van heldere richtlijnen rond het gebruik van AI.

De commissie merkt verder ook op dat de opleiding heel wat focuspunten heeft waarrond ze in de toekomst wil werken: een goed onthaal voor nieuwe studenten (de eerste 100 dagen),

de uitwerking van een leerlijn systeemgericht werken binnen het curriculum, hybride leren, aanpak van zij-instromers... De commissie benadrukt daarbij het blijvende belang van een duidelijke prioritering binnen de curriculumontwikkeling.

De commissie ziet verder ook dat het curriculum nauw aansluit bij het beroepsprofiel van een orthopedagogische begeleider. Ze ziet dat de OLR's duidelijk gelinkt zijn aan de DLR's. De gesprekken maakten duidelijk dat de opleiding lesactiviteiten en toetsing toepassingsgericht aanpakt.

Wat de commissie verder opviel: het curriculum bestaat uit een aantal kleinere vakken van 3 studiepunten. Dat maakt dat een opleiding zeer flexibele trajecten op maat van de studenten kan aanbieden, maar aan de andere kant kan de vraag gesteld worden of dat betaalbaar is voor een opleiding met een OBE-factor 1. De commissie vraagt zich af of daar geen kansen liggen om eventueel met iets grotere vakken te werken.

Thema 4: Borging van eindniveau 5 in onderwijspraktijk.

De opleiding gebruikt het ZelCom-model als leidraad om de competenties van de studenten op kwalificatieniveau 5 te houden. De opleiding vertrekt van een lage zelfstandigheid in het eerste jaar, naar een gemiddelde tot hoge zelfstandigheid en complexiteit in het tweede jaar. Dat geldt zowel voor de evaluaties en leermethodes in de leslokalen als op de werkplek. De opleiding ontwikkelde bovendien een eigen ZelCom-fiche, gebaseerd op het ZelCom-model. Die fiche illustreert het onderwijskwalificatieniveau 5 aan de hand van concrete voorbeelden. In het eerste jaar organiseert de opleiding veel campusonderwijs, wat helemaal past binnen dat ZelCom-kader. Naarmate de opleiding vordert, schakelt ze over naar meer gevarieerde leervormen, zoals casussen, gastsprekers of podcasts. Wat de praktijkgerichte vakken betreft: daar voorziet de opleiding - waar mogelijk - sowieso al kleinere groepen. Zo is er meer ruimte voor oefening en begeleiding.

Om zeker te zijn van een evenwichtige én gevarieerde evaluatie doorheen de hele opleiding, stelde de opleiding ook een toetsmatrix op. Daarin staat per opleidingsonderdeel welke evaluatievormen de docenten gebruiken. Bij die evaluatie legt de opleiding sterk de link met de praktijk. Docenten werken met toepassingen en praktijkcasussen. In de graduaatsopleiding blijft het sowieso niet alleen bij theorie, maar wordt duidelijk voor studenten wat die theorie betekent in de concrete rol van orthopedagogisch begeleider.

De opleiding geeft aan nog verdere stappen te willen zetten naar een meer geïntegreerde evaluatie: hoe kan ze vanuit meerdere perspectieven naar de student kijken? Daar zetten ze al stappen in, maar ze willen dat nog verder versterken. De opleiding vindt ook dat de evaluatievormen – op onderwijskwalificatieniveau 5 - tussen de docenten onderling nog beter kunnen gekalibreerd worden.

De opleiding ziet de examenresultaten als een graadmeter voor het onderwijskwalificatieniveau 5. Wijken ze sterk af van de norm? Dan is dat voor de opleiding een teken om het niveau 5 nog eens onder de loep te nemen. Zo analyseert de opleiding waar eventuele afwijkingen vandaan komen, bijvoorbeeld in de moeilijkheidsgraad van examens of de afstemming tussen leerdoelen en examens. Op basis daarvan overweegt ze gerichte bijsturingen, zonder daarbij de kwaliteit van de opleiding te veranderen.

De opleiding monitort ook de verschillen tussen kwalificatieniveau 5 (graduaatsopleiding) en kwalificatieniveau 6 (professionele bachelor of PBA). Zo vergelijken ze bijvoorbeeld hoe reflectieverslagen worden aangepakt in het graduaat en in de PBA. Er is ook een wisselwerking: beide opleidingen leren van elkaar. Het duidelijkste verschil tussen de twee: de PBA-studenten krijgen meer theoretische kaders en een sterkere onderzoeksmatige benadering. Tegelijk zijn er ook overlappende elementen binnen het ZelCom-model. Er zijn ook docenten die zowel in PBA als graduaat lesgeven. Dat versterkt die afstemming en kennisdeling nog eens extra. De doorstroom van graduaat naar PBA verloopt trouwens goed: een teken dat die twee niveaus ook niet té ver uit elkaar liggen. Ook in het overleg tussen studenten- en trajectcoaches wordt er gekeken naar de DLR-graduaatsdoelen en vergelijken ze die met de doelen van de PBA. Ze bekijken wat de verschillen zijn in niveau en inhoud, en welke vrijstellingen mogelijk zijn bij doorstroom tussen beide trajecten.

De commissie besluit dat de opleiding het kwalificatieniveau 5 op een gestructureerde manier monitort via het ZelCom-model. Ze merkt een duidelijke leerlijn in zelfstandigheid en ziet ondersteunende instrumenten zoals een toetsmatrix.

De commissie raadt de opleiding aan om te blijven inzetten op de afstemming van de onderwijsniveaus en de profilering van de graduaatsopleiding versus de bacheloropleiding in de orthopedagogie. De commissie ziet nog groeimogelijkheden, in de afstemming met het bachelorniveau. Naast het systematisch vastleggen van het vrijstellingenbeleid, wordt afstemming ook gestimuleerd dankzij bepaalde docenten die in beide opleidingen lesgeven. De afstemming tussen beide opleidingen kan nog meer gesystematiseerd worden. Daarnaast zijn er ook groeimogelijkheden in de kalibratie tussen docenten op het vlak van toetsing. Dit gebeurt voornamelijk binnen de opleidingsonderdelen. De afstemming over de verschillende opleidingsonderdelen heen kan nog meer gestructureerd aangepakt worden.

Thema 5: Borging van eindniveau 5 in werkplekleren.

Tijdens de opleiding doen studenten praktijkervaring op via minstens twee werkplekken, indien nodig kiezen de studenten voor drie (of vier) werkplekken. De studenten nemen zelf het initiatief in de zoektocht naar een werkplek. De opleiding probeert – in de mate van het mogelijke – in te schatten of de werkplek past bij het profiel en het leertraject van de student. Werkveldpartners vragen zich af of het systeem van werving voor werkplekken niet kan geoptimaliseerd worden. In vergelijking met de bachelor ligt de nadruk hier sterker op de praktijk. Studenten leren bovendien samenwerken in teamverband. Ze leren er ook reflecteren, een vaardigheid die ze meenemen naar de arbeidsmarkt. Studenten geven aan dat de theorie uit de lessen nauw aansluit bij wat ze nodig hebben op de werkplek. Een voorbeeld: in het opleidingsonderdeel 'Emotieregulatie' leren studenten een persoonlijk signaleringsplan opstellen. Een studente legt uit dat ze dat plan voor elke werkplek opstelt, ook wanneer het niet meer tot de opdrachten behoort.

Het werkveld van zijn kant heeft een positief beeld van de UCLL-graduaatstudent in de orthopedagogische begeleiding. Ze zijn snel inzetbaar en sterk praktijkgericht, met een duidelijke focus op groepswork. Zoals eerder al gezegd: ze beschikken over een groot reflectief vermogen. Het zijn echte doeners: ze nemen initiatief, stappen op de groep af en wachten niet af. Hun hands-on mentaliteit zorgt ervoor dat ze niet alleen handelen, maar ook willen begrijpen waarom bepaalde handelingen beter werken dan andere. Waar bachelors vaak meer tijd nemen om eerst na te denken, leren graduaatsstudenten sneller door te doen en fouten

te maken. Kortom: graduaatstudenten zijn vaak meteen inzetbaar. Op het vlak van context- en oudergericht werken is er nog groeipotentieel. Vertegenwoordigers van het werkveld geven aan dat bijscholingen rond systemisch werken, contextgericht werken en diepgaande communicatietechnieken (zoals moeilijke gesprekken voeren) hier een belangrijke meerwaarde kunnen bieden.

Als basisprincipe in de docentenbegeleiding geldt continuïteit: dezelfde praktijkdocent volgt het studententraject op. Om de kwaliteit van het WPL te garanderen, voeren begeleidende docenten zowel gesprekken met werkplek, mentor en student. Zo houden ze geregeld de vinger aan de pols. Het WPL begint bij een startgesprek tussen docent, mentor en student. Daarna volgt een tussentijdse evaluatie en een eindevaluatie. Bij de start krijgen mentoren een bundel mee als handleiding. In dit startgesprek stellen de drie betrokken partijen vast wat ieders verwachtingen zijn. Heeft een student extra ondersteuning nodig? Dan communiceert de opleiding dat tijdig, zodat de werkplek erop kan inspelen. Tegelijk geven vertegenwoordigers van het werkveld aan dat ze niet altijd op de hoogte zijn van de 'rugzak' van studenten. Dat begrijpen ze ergens wel: studenten hebben recht op privacy. Maar het kan wel later voor verrassingen zorgen.

De lijnen tussen opleiding en werkplek blijven kort. Er ligt veel verantwoordelijkheid bij de student, aangezien het om hún leerproces gaat. De eigenheid van de student, zoals initiatief en durf, staat centraal. Die eigenheid komt ook aan bod in de werkplekgesprekken. De vertegenwoordigers van het werkveld merken wel een trend op bij de hedendaagse studenten én nieuwe starters: ze denken in de eerste plaats aan hun zelfzorg. De noden van de instelling komen op de tweede plaats. De vertegenwoordigers beseffen wel dat die trend een breder maatschappelijk gegeven is...

Studenten geven aan dat de kwaliteit van hun mentorbegeleiding sterk verschilt per werkplek: soms is er veel ondersteuning, soms nauwelijks. Dat hangt af van de context én van hoe studenten zelf initiatief nemen. Tijdens de gesprekken geven de vertegenwoordigers van het werkveld aan dat je - als mentor op de werkplek - nooit de enige bent die zich verantwoordelijk voelt voor de student: "We betrekken ze in het proces alsof het nieuwe werknemers zijn."

Wat de feedbackgesprekken betreft, is het voor studenten belangrijk dat mentoren voldoende tijd nemen. Die mentoren zijn er zich idealiter van bewust dat niet elke student even vlot met feedback omgaat. Daarnaast ervaren sommige studenten ook dat ze zich niet altijd welkom voelen op de werkplek. In extreme gevallen leidt dat zelfs tot stopzetting van het werkplekleren. De opleiding neemt hierin een ondersteunende rol op als vangnet, onder andere via herstelgerichte gesprekken. Indien nodig, beveelt de opleiding een werkplek niet meer aan.

Gezien de verhoogde instroom aan studenten in het eerste jaar, moest de opleiding op zoek naar bijkomende werkplekken. Dat was niet altijd evident, zeker met het oog op de aansluiting bij de evaluatiecriteria. De opleiding moest nu ook woonzorgcentra en kinderdagverblijven overwegen. De doorslaggevende vraag is telkens of studenten er hun leerdoelen kunnen bereiken en of de begeleiding door mentoren voldoende kwaliteitsvol is. Van de 20 nieuwe werkplekken die de opleiding dit academiejaar aanreikte, raadt de opleiding er - na het eerste semester - 4 niet meer aan bij de studenten.

Tijdens de gesprekken geven de vertegenwoordigers van het werkveld aan dat er voor werkplekken vaak een voorkeur is voor zij-instromers of studenten uit het tweede of derde jaar. Zij hebben meer maturiteit. Om hen meer aan te trekken, zou de opleiding nog meer kunnen inzetten op flexibiliteit en hybride leertrajecten.

Op de werkplek vormt mentorschap meer en meer een uitdaging. De kijk op WPL is veranderd in het werkveld: waar mentorschap vroeger als een meerwaarde werd gezien, komt het vandaag bovenop een waaier aan andere verantwoordelijkheden. Studenten geven bijvoorbeeld ook aan dat ze grote verschillen ervaren in verwelcoming en begeleiding op werkplekken. Tegelijk is er ook een sterke band tussen werkveld en de opleiding. Alumni voelen zich nog vaak verbonden met de opleiding. Zo werpen de vertegenwoordigers van het werkveld tijdens de gesprekken de suggestie op om jaarlijks een terugkommoment voor alumni te organiseren.

De opleiding peilt tijdens werkveldcommissies naar de noden bij de werkplek, zoals een eventuele bijscholing of vorming die ze de mentoren op de werkplek kunnen aanbieden. Wegens tijdsgebrek kunnen de mentoren op die bijscholingen niet altijd aanwezig zijn. Bovendien geven de vertegenwoordigers van het werkveld tijdens de gesprekken aan dat ze bij zichzelf weinig nood voelen voor zo'n professionalisering. Het viel de commissie tenslotte op dat niet alle vertegenwoordigers van het werkveld op de hoogte waren dat de opleiding jaarlijks werkveldcommissies organiseert. Tijdens een vrij moment gaf de opleiding daarvoor zelf de reden aan: ze nodigt voor de werkveldcommissie zeer gericht een kleine groep werkveldvertegenwoordigers uit.

De opleiding geeft aan nieuwe wegen te willen bewandelen, waardoor opleiding en werkveld elkaar in de toekomst nog meer kunnen helpen en versterken.

De commissie merkt dat er in de opleiding een sterke koppeling is tussen theorie en praktijk. Het werkplekleren staat daarbij centraal. De nauwe samenwerking met het werkveld zorgt voor een praktijkgerichte en relevante opleiding. De commissie waardeert ook dat de opleiding de werkplekken die ze aanbiedt goed monitort.

De commissie vraagt zich wel af of 18-jarige generatiestudenten genoeg ondersteuning krijgen bij hun eerste ervaringen met het WPL. Ze raadt de opleiding aan om voor deze groep na te denken over alternatieve vormen van WPL. Verder raadt ze aan om haar initiatieven om het werkveld te betrekken breder bekend te maken. Tegelijk adviseert ze om nog meer in te zetten op structurele samenwerkingen met het werkveld. Zo merkt de commissie op dat het werkveld bijvoorbeeld niet is vertegenwoordigd in het POC.

Thema 6: Kwaliteitsontwikkeling binnen de beleidscyclus.

De commissie voerde een dialoog met een bevlogen team docenten. Zij vertelden dat veel docenten aan de graduaatsopleiding deeltijds werken voor de opleiding en deeltijds in de orthopedagogische sector. Dat zorgt voor een sterke voeling met het werkveld. Docenten gebruiken dan ook veel concrete, authentieke voorbeelden in hun lessen. Ze weten ook wie eventueel interessante gastdocenten zijn. Zo brengen de docenten de praktijk naar hun klaslokaal.

De docenten geven aan dat de opleiding duidelijk de meerwaarde ziet van de link die de docenten hebben met het werkveld. Daarom denkt de opleiding actief mee om de combinatie van twee betrekkingen voor de docenten werkbaar te houden. De opleidingsverantwoordelijken luisteren naar wat haalbaar is, zowel wat de werkplanning als wat de jobinhoud betreft. Ze hebben oog voor wat bij elke docent past. Toch heeft dat ook zijn limieten. “Soms valt de puzzel hoe hij valt”, vertelt een docent.

De opleiding geeft aan dat het niet steeds evident is om docenten die deeltijds werken te bereiken. Ze zoekt naar manieren om hen beter te betrekken. Wat vorming betreft: die krijgen de docenten vaak collectief, tijdens APV's. Een greep uit de thema's: hybride leren, puberbrein, zelfregulatie, het ZelCom-model... Daarnaast biedt de hogeschool ook workshops aan. Een deel daarvan vinden docenten online terug, wat de toegankelijkheid vergroot. Voor de pure beleidsinformatie voorziet de opleiding dan weer een wekelijkse nieuwsbrief.

Op het vlak van professionalisering zet de opleiding in op 'wisselleren'. In het ZER omschrijft de opleiding wisselleren als volgt: docenten die een korte periode meelopen met een praktijkwerker en zo een voor hen minder bekende doelgroep, methodiek of sector leren kennen. In de toekomst wil de opleiding nog sterker inzetten op intervisie en leren van elkaar. Dat gaat niet alleen over didactiek, maar ook over omgaan met diversiteit in de klas en elkaar versterken in concrete uitdagingen.

Voor nieuwe docenten voorziet de opleiding een vorm van peterschap. Ze worden stap voor stap meegenomen via een duidelijke checklist, zodat ze weten wat belangrijk is. Het team is sterk betrokken en neemt nieuwe collega's van bij de start mee in het vakoverleg. Ook voor docenten heerst er op de campus van UC Limburg een warme, ondersteunende sfeer, waarin collega's gemakkelijk bij elkaar terecht kunnen.

Een aantal docenten doen ook aan praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek (PWO). Die docenten moeten volgend jaar om fiscale redenen naar minstens een halftijdse opdracht evolueren. De opleiding vreest dat die docenten hun PWO zullen laten vallen, omdat ze wellicht de voorkeur geven aan lesgeven. Ook de centrale dienst Onderwijs en Studenten doet aan onderzoek rond - bijvoorbeeld - technologie en welzijn, maar de opleiding geeft aan dat de onderzoeksresultaten daarvan te weinig doorstromen.

De commissie ziet de verbinding van de docenten met het werkveld als een sterkte van de opleiding. Een aantal docenten werken nog in het werkveld en brengen zo actuele thema's binnen. Om een kwalitatief curriculum te blijven garanderen, merkt de commissie op dat zo'n continue instroom aan innovatie essentieel is. De commissie ziet wel nog groeipotentieel om praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek nog meer te verbinden met de opleiding.

Wat de doceerbaarheid betreft, herhaalt de commissie haar aanbeveling bij thema 1 en 2. De uitbouw van een doelgroepenbeleid vergroot mogelijks niet alleen de studeerbaarheid: een doelgroepenbeleid maakt het ook makkelijker om heldere en realistische verwachtingen rond doceerbaarheid te scheppen.

Thema 7: Verankering van duurzame studentenparticipatie.

Studenten voelen zich welkom in de graduaatsopleiding. De opleiding beschouwt als haar eigen troeven: de individuele begeleiding voor studenten, de warme ontvangst die ze krijgen, de duidelijke communicatie en de eigentijdsheid van de rustige leeromgeving. Zoals de opleiding het zelf in één zin zegt: “Studenten zijn hier geen nummer, maar een naam.” Ook de studenten bevestigen deze troeven.

Iedere klas heeft een klasverantwoordelijke die het eerste aanspreekpunt vormt voor studenten. Studenten worden verder betrokken bij examenroosters. Daarnaast lanceert de opleiding systematisch bevestigingen over de opleiding en opleidingsonderdelen. Docenten zijn gemakkelijk bereikbaar voor vragen en feedback.

Wat nog ontbreekt, is een meer formele studentenparticipatie in bijvoorbeeld een studentenraad of in de POC. De opleiding geeft in het ZER wel aan om in de beleidsperiode 2026-2030 expliciet in te zetten “op een verankering van de studentenparticipatie, met inbegrip van input rond beleid.” De commissie benadrukt dat het aangewezen is om de stakeholderparticipatie breder te bekijken en structureel te integreren in de organisatie en de ontwikkeling van de opleiding. Daarbij is het van belang dat ook het werkveld op een meer systematische en duurzame manier betrokken wordt, zoals al vermeld in thema 5. De commissie raadt dan ook aan om deze stakeholderparticipatie verder uit te werken en duurzaam te verankeren.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding

Instelling	UC Limburg
Naam opleiding	Graduaat in de orthopedagogische begeleiding
Niveau en oriëntatie	Niveau 5
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de orthopedagogische begeleiding
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk
Afstudeerrichtingen	/
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	/
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none">• Campus Hasselt, Oude Luikerbaan 79, 3500 Hasselt
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	Verkort traject professionele bachelor in de orthopedagogie

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

1. De gegradueerde ondersteunt en begeleidt cliënten en cliëntgroepen in hun dagelijks leven op vlak van wonen, werken, leren en vrije tijd.

- 1.1 De student gaat een professionele accepterende vertrouwensrelatie aan met de cliënt in zijn sociale context.
- 1.2 De student begeleidt woon-, leer-, werk- en vrijetijdsactiviteiten op een bewuste en doelgerichte wijze om optimale ontwikkelingskansen en/of het welbevinden van de cliënt en cliëntgroepen te bevorderen.
- 1.3 De student toont organiserend vermogen en past hierbij groepsdynamische inzichten toe.
- 1.4 De student ondersteunt het dagelijks leven vanuit een inclusieve, emancipatorische en empowerende visie.

2. De gegradueerde draagt in vertrouwde en nieuwe, complexe contexten methodisch bij tot het uitbouwen van een leefklimaat op maat.

- 2.1 De student scheidt een groeibevorderend leefklimaat dat aansluit bij het welbevinden van de cliënt.
- 2.2 De student heeft zicht op de eigenheid van de cliënt en stemt bewust zijn begeleidingsstijl en professionele betrokkenheid hierop af.
- 2.3 De student heeft inzicht in het proces van methodisch handelen en past dit toe op een praktijksituatie.
- 2.4 De student biedt via theoretische inzichten en kaders een professioneel antwoord op fundamentele (ortho)(ped)agogische vragen.
- 2.5 De student toetst zijn eigen (ortho)(ped)agogisch denken en handelen aan gedragen en relevante filosofische kaders.

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.

- 3.1 De student observeert op systematische en doelgerichte wijze in alle fasen van het proces van methodisch handelen.
- 3.2 De student verzamelt relevante en kwalitatieve informatie en refereert correct.
- 3.3 Samen met de cliënt en zijn sociale context verheldert de student de zorgvraag/ondersteuningsbehoeften.
- 3.4 De student levert een bijdrage aan het omschrijven van de doelen, de methoden en de middelen die inspelen op de vragen en noden van cliënt en context.
- 3.5 De student neemt deel aan de evaluatie en het bijsturen/optimaliseren van de doelen, methoden en middelen in functie van de vragen en noden van cliënt en context.

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.

- 4.1 De student gaat een wezenlijke verbinding aan met de cliënt vanuit een open en kwetsbare opstelling.
- 4.2 De student bekijkt/benadert en waardeert de cliënt ontwikkelingsgericht in zijn totaliteit, rekening houdend met de individuele en contextfactoren.
- 4.3 De student relateert zijn eigen waarden en normen in functie van de eigenheid en zelfregie van de cliënt.
- 4.4 De student relateert zijn eigen waarden en normen in functie van de eigenheid en zelfregie van de cliënt én het cliëntstelsel.

- 4.5 De student handelt vanuit gelijkwaardigheid, zonder daarbij de rol en verantwoordelijkheid als orthopedagogisch begeleider uit het oog te verliezen.
- 4.6 De student heeft inzicht in de verschillende psychologische processen die ons gedrag (kunnen) beïnvloeden, waardoor de student gedrag beter begrijpt en zijn handelen hierop afstemt.

5. De graduateerde vertrekt vanuit krachten bij cliënten en cliëntsystemen, heeft oog voor kwetsbaarheden en risicofactoren, en onderneemt doelgericht acties in functie van veiligheid en levenskwaliteit.

- 5.1 De student is zich bewust van de mogelijkheden, krachten en rechten van de cliënt en context én het belang hiervan.
- 5.2 De student heeft oog voor kwetsbaarheden en risicofactoren van de cliënt (in zijn context).
- 5.3 De student is zorgzaam en uitnodigend tot groeiend zelfbewustzijn en mondigheid van de cliënt (en het cliëntstelsel).
- 5.4 De student hanteert een coachende begeleidingsstijl die de eigen regie van de cliënt vooropstelt en bevordert.
- 5.5 De student vertrekt vanuit krachten bij cliënten en cliëntsystemen, heeft oog voor kwetsbaarheden en risicofactoren en onderneemt doelgericht preventieve, curatieve en versterkende acties in functie van veiligheid en levenskwaliteit.
- 5.6 De student hanteert een co-regulerende begeleidingsstijl met als doel een optimale zelfregulatie van de cliënt over zijn emoties.

6. De graduateerde communiceert respectvol en doelgericht met cliënten, cliëntsystemen, het team en andere betrokken actoren.

- 6.1 De student treedt op een respectvolle, waarderende wijze in dialoog.
- 6.2 De student communiceert bewust vanuit inzichten uit de groepsdynamica.
- 6.3 De student communiceert bewust vanuit inzichten uit de transactionele theorie, de communicatietheorie en de territoriumtheorie.
- 6.4 De student hanteert op een effectieve en efficiënte wijze spreek- en luistervaardigheden.
- 6.5 De student kijkt vanuit een interactionele bril naar gedrag.
- 6.6 De student hanteert systemische basisvaardigheden vanuit een grondige kennis van systemische en structureel-strategische basisbegrippen.

7. De graduateerde handelt in overeenstemming met het beroepsethisch kader en de relevante wettelijke bepalingen.

- 7.1 De student heeft kennis van, gaat actief op zoek naar en handelt in overeenstemming met de relevante wettelijke bepalingen.
- 7.2 De student heeft kennis van en handelt in overeenstemming met het deontologisch en beroepsethisch kader.
- 7.3 De student bezit voldoende morele sensitiviteit en beroepsethische competenties om een ethisch dilemma methodisch te analyseren en actief participierend in een moreel beraad tot een ethisch onderbouwd besluit te komen.
- 7.4 De student staat open voor actuele ontwikkelingen m.b.t. algemeen geldende normen en waarden.

8. De graduateerde ondersteunt cliënten bij het versterken en creëren van netwerken die voor hen belangrijk zijn.

- 8.1 De student is zich bewust van het belang en de invloed van de rechtstreeks en niet-rechtstreeks betrokken partijen.
- 8.2 De student stelt vanuit een niet-wetende houding zichzelf de vraag welke wederzijdse beïnvloeding van kracht is tussen cliënt, hulpverlener en systeem/context.
- 8.3 De student gaat op zoek naar afgestemde acties tussen deze drie partijen die de hulpverlening bevorderen. Hierbij gaat hij verbindend en herstelgericht te werk a.d.h.v. aangeboden methodieken.

9. De gegradueerde overlegt en werkt samen in een interdisciplinair team en met interne en externe actoren in vertrouwde en nieuwe, complexe contexten.

- 9.1 De student heeft kennis van de verschillende interne actoren binnen het werkveld.
- 9.2 De student heeft kennis van de verschillende externe actoren binnen het werkveld.
- 9.3 De student maakt zijn handelen transparant en bespreekbaar en stemt dit af met collega's, andere disciplines en externe actoren.
- 9.4 De student profileert zich als een geëngageerd teamlid en neemt specifieke verantwoordelijkheden op in functie van een gezamenlijk doel.

10. De gegradueerde stuurt zijn (ortho)(ped)agogisch handelen bij op basis van zelfreflectie, zelfzorg en levenslang leren.

- 10.1 De student beschouwt het eigen (ortho)(ped)agogisch denken en handelen op kritische wijze.
- 10.2 De student stuurt vanuit zelfreflectie en nieuwe inzichten, vaardigheden en houdingen zijn (ortho)(ped)agogisch denken en handelen bij.
- 10.3 De student neemt vanuit de metapositie het betekenisnetwerk van de eigen opvoeding onder de loep en beschouwt van daaruit de betekenissen die hij wil doorgeven vanuit zijn (ortho)(ped)agogisch denken en handelen op kritische wijze.
- 10.4 De student vraagt feedback, accepteert deze en zet deze om in een verbetering van zijn (ortho)(ped)agogische deskundigheid.
- 10.5 De student is zich bewust dat hij zijn eigen werkinstrument is waarvoor goed zorg moet worden gedragen.
- 10.6 De student geeft de eigen noden en grenzen op voldoende assertieve en verbindende wijze aan en bewaakt deze.

11. De gegradueerde doet op basis van praktijkervaring en ontwikkelingen in de samenleving suggesties ter verbetering van de (ortho)(ped)agogische werking.

- 11.1 De student stelt de (ortho)(ped)agogische werking in vraag vanuit een professionele nieuwsgierigheid.
- 11.2 De student formuleert op basis van praktijkanalyse en reflectie constructieve verbetervoorstellen met betrekking tot de doelgroep en de werking van de eigen setting.
- 11.3 De student formuleert op basis van praktijkanalyse en reflectie constructieve verbetervoorstellen met betrekking tot de (ortho)(ped)agogische werking.
- 11.4 De student volgt de maatschappelijke evoluties in de samenleving op en formuleert suggesties ter verbetering van de (ortho)(ped)agogische werking.

12. De gegradueerde werkt kritisch en constructief mee aan de doelstellingen van de eigen organisatie.

- 12.1 De student past zich in in de cultuur van de organisatie en handelt conform de beleidsvisie.
- 12.2 De student stelt zich loyaal en constructief kritisch op ten aanzien van de eigen organisatie.
- 12.3 De student werkt kritisch en constructief mee aan de doelstellingen van de eigen organisatie.

O. De basishouding van de gegradueerde in de orthopedagogische begeleiding wordt gekenmerkt door betrokkenheid, empathie, assertiviteit, verantwoordelijkheidszin, betrouwbaarheid en flexibiliteit.

- 0.1 De student kent de uitgangspunten van de basishouding en is zich bewust van het belang van deze basishouding als orthopedagogisch begeleider.

- 0.2 De student is geëngageerd ten opzichte van de cliënt en zijn context, de organisatie en de samenleving. Hij voelt en toont zich betrokken bij deze partijen.
- 0.3 De student leeft zich in in de gevoelens, verlangens en noden van de cliënt, alsook in de situatie van de cliënt en zijn context, en ziet, waardeert en respecteert zijn kwaliteiten, talenten en mogelijkheden.
- 0.4 De student komt op een positieve manier op voor zijn mening, behoeften en belangen.
- 0.5 De student neemt verantwoordelijkheid op voor zijn handelen en beslissingen.
- 0.6 De student is betrouwbaar. Door zijn integer gedrag zorgt hij ervoor dat de ander zich veilig voelt bij hem en dat er op hem kan worden gerekend.
- 0.7 De student zet zijn denken en handelen flexibel in.

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	<ul style="list-style-type: none"> • programmadirecteur Welzijn • opleidingsverantwoordelijke graduaten Welzijn Limburg • partner Kwaliteit • 2 partners Onderwijs & Studenten
9u45 – 10u15	Interne terugkoppeling commissie	
10u15 – 11u	Dialoog met lectoren	<ul style="list-style-type: none"> • docent, studenten- en trajectcoach, curriculumverantwoordelijke, lid POC • docent, studenten- en trajectcoach, verantwoordelijke Beroepspraktijk, lid POC • docent • docent, curriculumverantwoordelijke • docent, familiewerker bij Katarsis (centrum voor verslaafdenzorg) • docent, werkzaam bij de KIDS vzw (Multifunctioneel Centrum)
11u – 11u30	Interne terugkoppeling commissie	
11u30 – 12u15	Dialoog met studenten	<ul style="list-style-type: none"> • werkstudent • VDAB-student en student-ambassadeur • 5 studenten
12u15 – 13u15	Lunch	
13u15 – 14u00	Rondleiding campus	
14u00 – 14u30	Interne terugkoppeling commissie	
14u30 – 15u15	Dialoog met werkveld en alumni van de opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • alumnus, vertegenwoordiger Sint-Oda (VAPH) • alumnus, vertegenwoordiger Hai-5 (bijzondere jeugdzorg in Nederland) • vertegenwoordiger CAS (bijzondere jeugdzorg) • vertegenwoordiger Tandem vzw (VAPH)

		<ul style="list-style-type: none"> • vertegenwoordiger Daidalos vzw (bijzondere jeugdzorg) • vertegenwoordiger Kijoco (bijzondere jeugdzorg)
	Vrij moment met extra vragen	<ul style="list-style-type: none"> • opleidingsverantwoordelijke
15u45 – 16u15	Nabespreking commissie	
16u15 – 16u45	Afsluitend reflectiegesprek met verantwoordelijken van de opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • opleidingsverantwoordelijke • kwaliteitszorgmedewerker • programmadirecteur Welzijn
16u45 – 17u15	Afronding commissie	

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatie-rapport met bijlagen

Documentatie beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Opleidingsbrochure van de opleiding
- Brochure kwaliteit
- Kwaliteitsfiches van de opleiding
- Voorbeelden van GIP's
- Voorbeelden van een signaleringsplan voor het OPO Emotieregulatie
- Voorbeelden van collages voor het OPO Beroepsidentiteit en werkveld

Colofon

GRADUAAT IN DE ORTHOPEDAGOGISCHE BEGELEIDING

UC LIMBURG • VL131127-26

Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie • Beoordelingsrapport

6 mei 2026



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

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