

NVAO  NEDERLAND

TOETS NIEUWE OPLEIDING
ASSOCIATE DEGREE
SOCIAAL WERK
Zuyd Hogeschool

ADVIESRAPPORT
28 juli 2025



Inhoud

1	Procedure TNO	3
2	Nieuwe opleiding.....	4
2.1	Algemene gegevens	4
2.2	Profiel.....	4
2.3	Panel	4
3	Oordeel	6
4	Sterke punten.....	7
5	Aanbevelingen	8
6	Beoordeling.....	9
6.1	Standaard 1: Beoogde leerresultaten	9
6.2	Standaard 2: Onderwijsleeromgeving	11
6.3	Standaard 3: Toetsing	15
6.4	Graad	19

1 Procedure TNO

Om erkenning door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) te verkrijgen, moet een nieuwe opleiding met succes de procedure toets nieuwe opleiding (TNO) doorlopen. Alleen na deze kwaliteitstoets kan de onderwijsinstelling de wettelijk beschermde getuigschriften of diploma's voor de opleiding uitreiken.

De procedure voor een nieuwe opleiding is iets anders dan voor bestaande opleidingen die al zijn geaccrediteerd. Een TNO is een planbeoordeling. Na accreditatie valt ook de nieuwe opleiding onder de reguliere accreditatieprocedure.

Een NVAO-panel van deskundigen toetst de kwaliteit van de nieuwe opleiding tijdens een locatiebezoek aan de universiteit of hogeschool. Een discussie tussen 'peers' vormt de basis van de beoordeling en resulteert in een adviesrapport. Informatie over de invulling van het locatiebezoek en een overzicht van het bestudeerde materiaal zijn op te vragen bij de NVAO.

De beoordeling is gebaseerd op de standaarden zoals omschreven in het 'Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs Nederland' van de NVAO (Staatscourant 2024, nr. 6405). Deze plantoetsing geldt voor instellingen met een erkenning instellingstoets kwaliteitszorg. Het panel geeft een gemotiveerd oordeel over de standaarden op een driepuntsschaal: voldoet, voldoet ten dele, of voldoet niet. Vervolgens formuleert het panel een gemotiveerd eindoordeel over de kwaliteit van de opleiding, eveneens op een driepuntsschaal: positief, positief onder voorwaarden, of negatief.

Dit adviesrapport bevat de bevindingen, overwegingen en oordelen van het panel, evenals de sterke punten en aanbevelingen. Op basis van dit rapport neemt de NVAO een accreditatiebesluit. Een beknopt adviesrapport is eveneens beschikbaar. De NVAO publiceert beide rapporten.¹

Meer informatie over de NVAO-werkwijze en de TNO-procedure is te vinden op www.nvao.net.

¹ <https://www.nvao.net/nl/besluiten>

2 Nieuwe opleiding

2.1 Algemene gegevens

Instelling	: Zuyd Hogeschool
Opleiding	: Sociaal Werk
Variant(en)	: Deeltijd
Graad	: Associate Degree
Afstudeerrichting	: N.v.t.
Locatie(s)	: Sittard
Studieomvang	: 120 EC ²

2.2 Profiel

De Associate degree (Ad) Sociaal Werk (SW) van Zuyd Hogeschool (Zuyd) is een tweejarige, praktijkgerichte opleiding in het sociaal domein. De opleiding heeft als eindkwalificatie niveau 5 Nederlands Kwalificatieraamwerk (NLQF) en omvat 120 EC. Zuyd biedt de opleiding aan als deeltijdvariant gericht op werkenden op mbo-niveau 4. De opleiding heeft als doel studenten op te leiden tot sociaal werkers die bijdragen aan sociale kwaliteit, cohesie, verantwoordelijkheid en rechtvaardigheid met inachtneming van de maatschappelijke, wettelijke en financiële kaders. Zij werken met allerlei doelgroepen binnen het gebied van welzijn en samenleving, zorg en jeugd. De vraagstukken waaraan de Ad'er werkt, zijn matig complex en gericht op professioneel handelen. De Ad'er werkt vanuit een centrale positie in de praktijk en verbindt deze met beleid en strategie. De didactische vormgeving van de opleiding steunt op de drie pijlers van de onderwijsvisie van Zuyd: integratief praktijkgericht onderwijs, ontwikkelgericht onderwijs en samenwerkend leren. De student werkt in een zevental modules aan de vorming van een kwalificerend portfolio. Formatief handelen in een driehoeks-samenwerking tussen de student, de opleiding en de werkplek is daarbij het leidende principe.

2.3 Panel

Samenstelling

- **Carine Aalbers MSc (voorzitter)**, Projectleider Ad's, Hogeschooldocent en Onderwijsontwikkelaar Ad Sociaal werk in de Zorg, Hogeschool Windesheim, Bestuurslid LAdO ZWE;
- **Lian Veldhuis-Mannessen MA**, Teamleider Ad Sociaal Werk bij Saxion Hogeschool;
- **Jos Jurgens MBA**, Bestuurder Zorgbureau Talent;
- **Ing. Luke Govers (student-lid)**, Hbo-bachelor Technische Bedrijfskunde Avans Hogeschool (afgestudeerd juli 2024).

Ondersteuning

- Drs. Suzanne van Meerten, secretaris;
- Manuel Kleijmeer, NVAO-beleidsmedewerker en procescoördinator

² European Credits

Locatiebezoek

Sittard, 18 juni 2025.

3 Oordeel

Het NVAO-panel oordeelt positief over de kwaliteit van de Associate degree Sociaal Werk van Zuyd Hogeschool. De opleiding voldoet aan de drie standaarden van het NVAO-kader voor instellingen met erkenning instellingstoets kwaliteitszorg.

Het panel heeft zijn oordeel kunnen baseren op een ver uitgewerkt dossier. Tijdens het locatiebezoek zijn gesprekken gevoerd met indrukwekkende teams op alle niveaus; het panel trof een gedreven management en bevlogen docenten. Het panel acht de diverse commissies (ontwikkel-, curriculum-, toets- en examen-) deskundig. Deze lijken vastbesloten met de ontwikkeling van de Ad-opleiding SW te voorzien in de behoefte aan sociaal professionals in het brede regionaal sociaal domein. Dit tegen de achtergrond van een toenemende sociale problematiek in de Limburgse regio van Zuyd. Vertegenwoordigers van het werkveld zijn sterk betrokken en tonen zich ware ambassadeurs voor de opleiding zowel op inhoud als didactische vormgeving. De opleiding kan rekenen op een groot netwerk uit het werkveld dat een rijke leeromgeving kan bieden. De opleiding doet er volgens het panel daarbij goed aan deze samenwerking verder te structureren en waar nodig te formaliseren gezien het belang van de bijdrage van het werkveld aan de ontwikkeling van de student.

De opleiding is volgens het panel goed verankerd in het beleid en de (organisatorische) kaders van Zuyd hogeschool. Het team is erin geslaagd een eigenstandige Ad-opleiding te ontwikkelen gericht op de werkende Ad-deeltijdstudent. Het heeft zich hierbij het beoogde niveau van de Ad goed eigen gemaakt. De opleiding volgt voor het programma de landelijke leerresultaten en heeft deze uitgewerkt in een zestal modules en een afstudeermodule. Concentrisch leren, praktijkgericht ontwikkelen en formatief handelen bevorderen de zelfsturing en professionele ontwikkeling van de student. Het kwalificerend portfolio -in de afstudeerfase een onderzoek met daarbij een Criterium Gericht Interview (CGI)- als toetsvorm sluit hierop goed aan. In het portfolio verzamelt de student een variatie aan bewijzen waarmee hij aantoont aan de leerdoelen te voldoen. De student werkt daarbij samen met de studiebegeleider, werkveldbegeleider en peers. Reflectie en feedback, ook van peers en cliënten in de werkomgeving, vormen belangrijke input voor de student. Volgens het panel staat er een stevige en doordachte opleiding. Het team heeft daarbij nog een aantal keuzes te maken. Zo is er nog een knoop door te hakken over de toepassing van de vorm van de rubrics voor beoordeling, vraagt de herkansingsregeling mogelijk een nadere afweging en is de ontwikkeling van de beoordelingsformulieren nog af te ronden. Het panel heeft hierin alle vertrouwen. Er staat een bevlogen en deskundig docententeam. De opleiding investeert in scholing en deskundigheidsbevordering, ook van het werkveld. De ontwikkeling van een duidelijk tijdspad kan daarbij ondersteunend zijn om te komen tot een in detail uitgewerkt onderwijs- en toetsprogramma voor de tweejarige Ad SW.

Standaard	Oordeel
1 Beoogde leerresultaten	voldoet
2 Onderwijsleeromgeving	voldoet
3 Toetsing	voldoet
Eindoordeel	positief

4 Sterke punten

Het panel constateert de onderstaande sterke punten.

1. *Vormgeving*- De opleiding kent een passende vormgeving voor de Ad-deeltijdstudent met als kernbegrip formatief handelen in een praktijkomgeving.
2. *Eigenstandigheid Ad*- De opleiding heeft veel geïnvesteerd om zich samen met het werkveld het niveau 5 van de Ad-opleiding eigen te maken en daarop inhoudelijk en didactisch aan te sluiten.
3. *Krachtig werkveldnetwerk* De opleiding onderhoudt een krachtig netwerk met het werkveld op diverse organisatieniveaus. Het maakt de opleiding wendbaar.
4. *Samenspel docenten en curriculum-en examencommissie*- Er is een mooi krachtenspel waarin docenten en de curriculum- en toetscommissie met respect voor elkaars rol en verantwoordelijkheid vraagstukken bediscussiëren en tot een uitkomst brengen.
5. *Betrokken en bevlogen team*- Er is een betrokken en bevlogen team op de verschillende niveaus: management, docenten/ontwikkelaars en commissies die gezamenlijk optrekken in de ontwikkeling van de opleiding. Ook de academieraad/opleidingscommissie is vroegtijdig betrokken.

5 Aanbevelingen

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding doet het panel een aantal aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het positieve oordeel over de kwaliteit van de opleiding.

1. *Borging samenwerking werkveld*- Breng structuur, planning en zo nodig een zekere vorm van formalisering aan in de samenwerking met het werkveld. Maak daarbij onderscheid in strategische en operationele niveaus.
2. *Rubric*- Maak een eenduidige keuze in de toe te passen rubrics, sluit het instrumentarium -zoals beoordelingsformulieren- hier specifiek op aan opdat studenten, docenten en werkveld zich adequaat kunnen voorbereiden.
3. *Studeerbaarheid*- Creëer ruimte voor de student om de studeerbaarheid te bevorderen door de keuzes in de herkansingsregeling kritisch te bezien en geef een helder inzicht in de doorstroomeisen van de verschillende modules.
4. *Tijdpad*- Maak een duidelijk tijdpad met alle betrokkenen (management, docenten, ontwikkelaars, toets- en curriculumexperts en werkveld) voor de verdere ontwikkeling en de uitvoering van de opleiding, de nog te maken keuzes en de nog aan te vullen instrumenten. Benoem hierbij taken, rollen en verantwoordelijkheden.

6 Beoordeling

6.1 Standaard 1: Beoogde leerresultaten

De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de opleiding en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld en het vakgebied en op internationale eisen.

Oordeel

Voldoet.

Achtergrond

Diverse ontwikkelingen in de samenleving dragen bij aan de verandering van het beroep van sociaal werker. Deze zijn ingegeven door wijzigingen in wet- en regelgeving zoals decentralisatie, de veranderende kijk op gezondheid en technologische ontwikkelingen. De aandacht is daarbij komen te liggen op zelf- en samenredzaamheid, vroegtijdige signalering, digitale achterstanden en aansluitend een meer holistische benadering in de hulpverlening. Tijdens het locatiebezoek gaf de opleiding een meer regionale kleuring aan deze ontwikkelingen door specifieke omstandigheden te schetsen in de zogenoemde 'flessenhals' van Limburg: dubbele vergrijzing, armoede, toenemende kansenongelijkheid en jeugdproblematiek. Dit tegen de achtergrond van de mentaliteit van de vroegere mijnstreek.

Bevindingen en overwegingen

Beroepsprofiel

Deze ontwikkelingen in combinatie met de landelijke leerresultaten vormen de basis voor de het beroepsprofiel van de Ad SW Zuyd. De Ad'ers SW zijn breed inzetbare T-shaped professionals en komen in contact met allerlei doelgroepen binnen het gebied van welzijn en samenleving, zorg en jeugd. Zij werken met deze doelgroepen aan hun welzijn, gezondheid, maatschappelijke en sociale participatie, netwerkversterking, herstel of behoud van identiteit, kansen(on)gelijkheid en het bevorderen van inclusie. De Ad'er SW betreft hierbij verschillende perspectieven en disciplines en heeft een brede deskundigheid en handelingsrepertoire. De Ad'er SW is een professional op NLQF-niveau 5 die vanuit een centrale positie de praktijk verbindt met beleid en strategie. De afgestudeerde kan aan de slag in functies als welzijnsmedewerker, jongerenwerker, preventiemedewerker maar ook in coördinerende functies binnen het sociaal werk.

Leerresultaten

Als basis om de Ad'er op te leiden tot een sociaal professional op niveau 5 heeft de opleiding volledig aangesloten bij de leerresultaten van het landelijke opleidingsprofiel. Dit betreft de volgende 5 beoogde leerresultaten.

- A. Methodisch handelen - doelgericht en cyclisch werken ter bevordering van gezondheid en welzijn.
- B. Samenwerken ter bevordering van de gezondheid en welzijn.
- C. Passend en doelgericht communiceren met de doelgroep, het netwerk, collega's en vakgenoten.
- D. Inzetten van een probleemoplossend en innovatief vermogen om het welzijn en de gezondheid van mensen te bevorderen/verbeteren.

- E. Lerend vermogen inzetten, reflecteren en ethisch handelen ter ontwikkeling van de beroepsidentiteit.

De opleiding heeft het werkveld betrokken bij de verkenning van het beroepsprofiel en de keuze van de leerresultaten. Dit werkveld betreft een vertegenwoordiging van de verschillende domeinen van sociaal werk. Tijdens het locatiebezoek kreeg dit beeld vorm. Zo gaf het werkveld er blijk van zowel het beroepsprofiel te onderstrepen als de leerresultaten te ondersteunen. Bovendien versterkte het werkveld het beeld van de regionale vraagstukken en daarmee de behoefte aan sociaal professionals. Verdere betrokkenheid van het werkveld toont zich in de uitwerking van de leerresultaten en onderwijsleeromgeving (zie 6.2).

Niveau

Zoals in het beroepsprofiel vermeld, acteert de Ad'er SW op het niveau 5 NLQF. Dit is een professional die werkt in de praktijk, in direct contact met de hulpvragende en zijn omgeving. Deze professional is echter ook in staat om vanuit deze praktijk te komen tot bredere signaleringen en vraagstellingen die hij kan verbinden aan beleid en strategie. Hiermee staat de Ad'er letterlijk in tussen de mbo'er op niveau 4 die actief is op het primaire proces op de werkvloer en de bachelor op niveau 6 die zich bezighoudt met beleidsontwikkeling en -implementatie. Om het niveau 5 van de opleiding te borgen, maakt de opleiding gebruik van het ZelCom-model. Dit model toont het niveau als samenhang van twee criteria: zelfstandigheid en complexiteit. Bij Ad- vraagstukken:

- zijn de mate van complexiteit en zelfstandigheid allebei gemiddeld;
- is de mate van complexiteit hoog dan is de mate van zelfstandigheid laag; studenten worden stap voor stap begeleid;
- is de mate van complexiteit laag dan is de zelfstandigheid groot en krijgen studenten een grote verantwoordelijkheid in een relatief eenvoudige omgeving.

Voor de Ad-opleiding geldt derhalve niveau C van het ZelCom-model als eindniveau. De onderstaande figuur illustreert in het dossier dit niveau ook ten opzichte van het mbo en de bachelor én ten opzichte van de indeling van de NLQF-niveaus.

Zelfstandigheid	Hoog	C hbo-Ad (niveau 5)	D hbo-Ba (niveau 6)	E hbo-Ma (niveau 7)
	Gemiddeld	B mbo (niveau 4) / hbo-Ad (niveau 5)	C hbo-Ad (niveau 5)	D hbo-Ba (niveau 6)
	Laag	A mbo (lagere niveaus)	B mbo (niveau 4) / hbo-Ad (niveau 5)	C hbo-Ad (niveau 5)
		Laag	Gemiddeld	Hoog
Complexiteit				

De opleiding geeft er in de gesprekken blijk van zich goed bewust te zijn van het Ad-niveau. Ondanks dat het team geen concrete ervaring heeft met Ad-onderwijs is deze goed in staat de plek van de Ad'er in het werkveld alsmede de leerresultaten op het beoogde niveau te positioneren. Dit komt verder aan de orde in 6.2. Het panel merkt op dat ook het werkveld in vergelijkbare termen als de opleiding duidt wat het mist in de organisatie waarin vooral mbo'ers en bachelors werkzaam zijn. Zij heeft juist behoefte aan die professional die de werkvloer goed kent en daarin daadwerkelijk actief is, maar ook een overstijgende bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van de hulpverlening en de organisatie. Zij stelt dat de mbo'er hier niet aan toekomt en dat de denkwijze van de bachelor vaak verschuift van praktijk naar het overstijgende niveau. De Ad'er kan juist de schakel vormen tussen deze twee niveaus die elkaar in de praktijk vaak onvoldoende begrijpen. In een steeds complexer werkveld en krapte op de arbeidsmarkt groeit deze behoefte. Het werkveld geeft daarbij aan al ruimte te hebben gecreëerd op dit niveau

of hiermee bezig te zijn; bijvoorbeeld in aanpassing van het functiehuis van hun organisatie. Het panel heeft zich daardoor een duidelijk beeld kunnen vormen van de betrokkenheid van het werkveld.

Conclusie

Het panel stelt vast dat de opleiding erin is geslaagd om te komen tot een actueel en relevant beroepsprofiel in een regionale context. Voor de formulering van de leerresultaten is volledig aangesloten bij het landelijk kader. Deze leerresultaten zijn bepaald op niveau 5 NLQF. De opleiding heeft aan de hand van het ZelCom-model dit verder geïllustreerd ook ten opzichte van het niveau van het mbo en bachelor. Het werkveld weerspiegelt in de gesprekken met het panel zowel de toekomstige positie van de Ad'er SW als het beoogde niveau en onderstreept daarbij de grote behoefte aan deze sociaal professional. De opleiding voldoet daarmee aan de standaard.

6.2 Standaard 2: Onderwijsleeromgeving

Het programma, de onderwijsleeromgeving en de kwaliteit van het docententeam maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren.

Oordeel

Voldoet.

Bevindingen en overwegingen

Didactische vormgeving

Het profiel van de Ad'er SW vraagt om een passende leeromgeving. De opleiding kent uitsluitend een deeltijdvariant. De beoogde instroom is de werkende op mbo 4-niveau die werk en studie wil combineren. Dit vraagt volgens de opleiding om structuur, een goede planning en de mogelijkheid om verschillende taken te combineren. De onderwijsvisie van Zuyd sluit hierop aan. Deze steunt op drie pijlers, die onderstaand kort zijn samengevat.

- Pijler 1: Integratief praktijkonderwijs. Authentieke opdrachten afgestemd met de beroepspraktijk met sturing op niveau en diepgang door de opleiding.
- Pijler 2: Ontwikkelgericht opleiden. Kenmerken: een veilig leerklimaat als voorwaarde voor leren en begeleiding van het leerproces afgestemd op de ontwikkelingsfase van de student.
- Pijler 3: Samenwerkend leren. Leren in een sociale context door interactie, intervisie en supervisie in de eigen en andere contexten.

In het onderwijs staan formatief handelen en samenwerkend leren centraal. Door middel van feedup, feedback en feedforward sluit het onderwijs aan op de actuele ontwikkelwensen van studenten om zo hun leerproces voorop te stellen. De student maakt zijn ontwikkeling zichtbaar in een portfolio. De student, de opleiding en het werkveld werken hierbij nauw samen.

Onderwijsprogramma

De opleiding heeft de leerresultaten vertaald naar leeruitkomsten en deze verdeeld over een zestal modules van ieder 15 EC en een afstudeermodule van 30 EC, samen 120 EC. Deze zijn getoond aan het panel in een aansluitingsoverzicht. De vier modules van het eerste jaar én de afstudeermodule zijn volledig uitgewerkt in leeruitkomsten, succescriteria, onderwijsvorm en wijze van toetsing. Daarbij is concreet beschreven welke producten de student als bewijslast voor de te behalen leeruitkomst moet

opnemen in zijn portfolio. Het panel kan daarmee vaststellen dat de modules de beoogde leerresultaten afdekken. Tijdens het locatiebezoek is duidelijk geworden dat de opleiding deze vertaalslag intensief heeft doorgemaakt. Docenten waren zeer vertrouwd met het bachelorniveau maar niet met dat van de Ad. Zij gaven aan aanvankelijk bij de ontwikkeling steeds te refereren aan het bachelorniveau. Al reflecterend, en mede door suggesties van de examencommissie, zijn zij zich zeer bewust geworden van de eigenstandige profilering van deze Ad SW opleiding. Gaandeweg echter hebben zij een gezamenlijke taal weten te ontwikkelen om het Ad-niveau te operationaliseren en het onderwijs en het beoogde niveau te duiden. Het panel merkt op dat dit merkbaar is in de gesprekken en dat de opleiding er ook blijk van geeft dat deze ontwikkeling nog voortduurt. Dit draagt bij aan de borging van het niveau in het samenspel met het werkveld én in het leerproces van de student. Daarbij merkt het panel tevens op dat het ook maakt dat er sprake is van een eigenstandige Ad- opleiding. Tevens komt tijdens het locatiebezoek aan de orde hoe de opleiding ervoor zorgt dat meer complexe begrippen en concepten niet versnipperd raken maar een duidelijke leerlijn volgen. De docenten geven aan dat het programma een concentrische opbouw kent, waarbij het geleerde steeds terugkomt en verder wordt uitgediept en verbreed. De studentleeromgeving maakt dit duidelijk voor de student. Het panel suggereert daarbij complexe begrippen in concrete taal hanteerbaar te maken. Docenten bewaken deze doorlopende lijn met een actieve PDCA-cyclus en op wekelijkse overlegdagen. Deze zijn gepland in de weken dat de student niet in huis is. De afgestudeerde Ad SW kan met het voorliggende onderwijsprogramma doorstromen naar de bachelor SW en deze in 120 EC afronden. Waar nodig is de opleiding bereid tot het bieden van maatwerk om de doorstroom van de Ad SW naar de bachelor SW te bevorderen.

Inrichting modules

Op basis van de kaders voor de didactische vormgeving krijgen de modules steeds eenzelfde opbouw. Formatief handelen en reflectie zijn daarbij terugkerende principes. Iedere module beslaat een periode van 10 weken. Het onderwijs is blended; de digitale leeromgeving Moodle ondersteunt het leerproces van de student. De student vindt hierin alle module-informatie, succescriteria, opdrachten en inlevermomenten. De student beheert hierin zijn portfolio en kan alle producten uploaden en desgewenst delen. Tevens biedt het communicatiemogelijkheden met docenten, studenten en werkveldbegeleiding. Ook houdt de student hier zicht op zijn voortgang.

In week 1 start de module met een driehoeksoverleg waarin de studenten samen met docenten en werkveldbegeleiders formuleren hoe zij aan de succescriteria gaan voldoen om de leeruitkomst aan te tonen. In week 2 en 3 krijgen studenten onderwijs aangeboden waarbij zij feedback ophalen bij docenten en peers op hun product en eigen functioneren. Vanaf week 4 gaat de student met de opdracht aan de slag op de werkveld waarbij in week 5 'formatief wordt gehandeld': de student krijgt dan ondersteuning bij de vertaling van de al opgehaalde bewijslast naar de eigen ontwikkeling in relatie tot de beoogde leeruitkomst. Ook krijgt de student ondersteuning in de keuze van nieuwe bewijslast. In week 4, 8 en 10 geven de werkveldbegeleiders, collega's en cliënten schriftelijk feedback aan de studenten via opgestelde formulieren. Gedurende de hele module geeft de werkveldbegeleider feedback. In week 10 vult de werkveldbegeleider het assessmentformulier in. De opleiding beoogt hiermee een passie voor leren aan te wakkeren in een praktijkomgeving en de student leert tevens in de eerste twee modules hoe een portfolio te vormen. Het panel is enthousiast over deze vormgeving waarin de student veel structuur vindt, zijn eigen leerproces centraal ziet staan in een actieve verbinding met opleiding, peers en het werkveld. Het stelt vast dat het formatief handelen en

reflectie op adequate wijze zijn vertaald in de vormgeving van de modules. De modules bieden daarnaast voldoende flexibiliteit. Met de blended didactiek kan de student zich de inhoud op veel verschillende manieren eigen maken. De student kan daarbij veel zelf doen. De opleiding staat een andere vorm toe, maar wil de student graag op school zien en begeleiding bieden, passend bij de Ad'ër. Werkplek en werkplekbegeleider spelen een belangrijke rol in het leerproces van de student. Daarom stelt de opleiding een aantal basiseisen aan de werkplek. De student komt te werken in het sociaal domein, voert taken en werkzaamheden uit waarmee de student zich kan ontwikkelen naar taakniveau 5 en krijgt een werkbegeleider op minimaal bachelorniveau. De opleiding moet deze eisen nog vastleggen. Bij het panel leeft de vraag in hoeverre de succeskans van de student afhangt van de kwaliteit van de werkplek. In het gesprek maakt de opleiding duidelijk dat de studiebegeleider hierover de vinger aan de pols houdt; het driehoeksoverleg is daarvoor de start. Ook tussentijds voert deze overleg met de werkveldbegeleider en de student in de formatieve momenten. De reflectiemomenten dragen hieraan bij. Studenten kunnen het aangeven als om wat voor reden de werkplek niet de juiste leeromgeving blijkt te zijn. In dat geval helpt de opleiding naar een alternatief te zoeken. Daartoe kan de opleiding een beroep doen op het praktijkbureau of aansluiten bij werkateliers van lectoraten. Op basis hiervan stelt het panel vast dat de opleiding concrete maatregelen neemt die de borging van de kwaliteit van de werkplek en de werkplekbegeleider versterken. Gezien het belang hiervan moedigt het panel de opleiding aan dit ook blijvend te bewaken.

Betrokkenheid werkveld

Het panel waardeert de rol en inzet van het werkveld in het leerproces dat tot uiting komt in bijvoorbeeld het driehoeksoverleg en het formatief handelen. Het panel had voorafgaand aan het locatiebezoek wel vragen over de haalbaarheid daarvan. De problematiek van het werkveld zoals grote veranderingen en krapte op de arbeidsmarkt is niet zonder reden onderliggend aan deze opleiding. Zeker kleine en middelgrote organisaties zullen volgens het panel moeite hebben om aan te kunnen sluiten. Dit is dan ook een onderwerp van gesprek tijdens het locatiebezoek: in hoeverre heeft de opleiding deze belasting afgestemd met het werkveld en in hoeverre wil en kan het werkveld hierin voorzien? Gaandeweg het locatiebezoek krijgt het panel antwoord op deze vragen. Zo stelt de opleiding dat zij vanuit de bacheloropleiding en dan met name de flexibele deeltijdvariant een groot netwerk van begeleiders en opleiders in het werkveld hebben opgebouwd. Deze geven aan intensief betrokken te kunnen en willen zijn bij de uitvoering van het onderwijs en de begeleiding van de student in deze Ad. De opleiding heeft ook de ervaring dat het werkveld dit waarmaakt. Het werkveld bevestigt in de gesprekken deze stellingname. Zo zijn veel organisaties al gewend te investeren in de stagebegeleiding van mbo'ers. Het werkveld wijst erop dat de Ad-student een werknemer zal zijn. Een intensieve begeleiding is in deze krappe arbeidsmarkt en de regio nu ook al een voorwaarde om nieuwe medewerkers te boeien en te binden. Het werkveld ziet dit als een noodzakelijke investering en organiseert en plant deze ook. Daarbij zijn in deze organisaties collega's te vinden die het een verrijking van hun werk vinden om deze studenten te begeleiden. Zij beschouwen dit ook als een bijdrage aan hun eigen ontwikkeling en die van de organisatie. Daarbij verwijst het werkveld ook naar minder grote organisaties die hierin willen participeren. Het panel is onder de indruk van de gedrevenheid waarmee zowel de opleiding als het werkveld betogen dat zij de boogde inzet waar zullen maken. Het werkveld lijkt daadwerkelijk adequaat te kunnen voorzien in werkveldbegeleiders. In het verlengde hiervan komt ook aan de orde hoe werkveldbegeleiders zich oriënteren op het niveau 5 en invulling

geven aan hun rol als begeleider. Het werkveld kent dit niveau immers nog niet zo lang in de eigen praktijk. De opleiding geeft aan dat zij hiertoe in de eerste week training aanbieden op de volgende thema's:

- werkplekleren en begeleiden op de werkplek,
- invulling rol van assessor door de werkveldbegeleider en
- kennisoverdracht m.b.t. feedbackgeletterdheid.

Deze training is weliswaar niet verplicht, maar werkveldbegeleiders waarderen het aanbod. Hiermee komen zij goed beslagen ten ijs en voorkomen ze dat zij in de loop van het programma zelf op zoek moeten naar de juiste informatie. De werkveldbegeleider kan overigens deze trainingen inbrengen voor zijn professionaliseringspunten (bijvoorbeeld in het kader van de SKJ-registratie).³ In het driehoeksoverleg en bij de reflectie op het portfolio zijn niveau en wijze van begeleiding ook onderwerp van overleg. Tot slot wil de opleiding het werkveld betrekken bij de ontwikkeling van beoordeling- en assessmentformulieren. Het panel is overtuigd geraakt van de haalbaarheid van de benodigde inbreng door het werkveld. Duidelijk is dat de opleiding goede en korte lijnen onderhoudt met het brede werkveld op verschillende niveaus van de organisaties. Daarbij merkt het panel wel op dat de opleiding noch de vertegenwoordiging van het werkveld een duidelijk beeld hebben wanneer over de diverse activiteiten concrete afspraken worden gemaakt. Men weet elkaar te vinden als het nodig is, maar het panel ziet dit graag sterker verankerd. Het panel ziet hierin een sterke informele betrokkenheid, formeel lijkt dit nu nog niet volledig geborgd te zijn.

Docenten

Zuyd Hogeschool werkt in de huidige bacheloropleidingen met zelforganiserende docententeams. Dit zal op termijn ook in de Ad SW het geval zijn. Het Ad-team -dat zal starten vanuit de deeltijd bacheloropleiding-en zal onder leiding staan van een opleidingsmanager. Uit de Cv's blijkt een gevarieerde achtergrond. De docenten hebben ervaring onder andere als jeugd-jongerenwerker/straathoekwerker, pedagogisch groepsleidster, directeur jeugdzorgorganisatie, gemeentelijk beleidsadviseur Sociaal Domein. Docenten vervullen naast hun expertrol diverse andere rollen als studiebegeleider, assessor, examinerator en module-coördinator. Alle docenten hebben een basis didactische bekwaamheid (BDB) en enkele docenten hebben ook de basiskwalificatie examinering (BKE). Nieuwe docenten volgen in hun eerste jaar de BDB-basis en in hun tweede jaar de BDB-vervolg. Bij de start van de opleiding hun didactische bekwaamheid behaald en er wordt geïnvesteerd in het behalen van de Basiskwalificatie Examinering (BKE). Nieuwe docenten krijgen een ervaren collega met BKE als buddy toegewezen. Om op Ad-eindniveau portfolio-assessments af te nemen, volgen docenten een interne training van twee dagdelen voor assessoren. Daarnaast nemen alle docenten deel aan een scholing over feedbackgeletterdheid. Eén docent is gepromoveerd en er zijn docenten actief als onderzoeker. Er wordt samengewerkt met het lectoraat Sociale Integratie dat zich bezighoudt met diverse landelijke en regionale samenlevingsvraagstukken. Het lectoraat heeft daarbij als missie: bijdragen aan goed samenleven, voor en met elkaar in rechtvaardige instituties. Onderzoekers vanuit het lectoraat krijgen een rol in het onderwijs, daar waar het deze thema's betreft. Daarnaast dragen zij onderwerpen aan voor en begeleiden bij het afstuderen. Het panel stelt vast dat er een deskundig docententeam klaar staat, afkomstig uit verschillende domeinen van het sociaal werk en met ervaring in de praktijk. Het panel waardeert daarbij de aandacht voor specifieke scholing ondersteunend aan het didactisch concept van de opleiding. Tijdens de gesprekken merkt het panel de bevlogenheid van het team op.

³ SKJ Kwaliteitsregister Jeugd: beroepsregister voor jeugdprofessionals in Nederland.

Het team spant zich in om zich het didactisch concept en het Ad-niveau echt eigen te maken. Docenten bevragen elkaar en scherpen elkaars opvattingen over de te maken keuzes, delen hun aarzelingen en vragen en behandelen elkaars opvattingen met respect.

Conclusie

De didactische vormgeving is verankerd in de visie van Zuyd waarbij praktijk- en ontwikkelgericht samen leren centraal staat. De opleiding heeft de leerresultaten vertaald naar leeruitkomsten en deze vertaald naar zeven modules. Feedup, feedback en feedforward geven richting aan de zelfsturing van de student. De opleiding heeft een duidelijke keuze gemaakt voor de deeltijdvariant; de inrichting van de modules sluit hierbij aan. Het panel stelt vast dat het programma de leerresultaten dekt. De concentrische opzet van de modules en uitvoering met een vast stramien lenen zich goed om de Ad-student te sturen in zijn ontwikkeling. Het formatief handelen is daarbij volgens het panel herkenbaar. Het vraagt echter een hoge mate van betrokkenheid en inzet van het werkveld. Het panel had aanvankelijk vragen over de uitvoerbaarheid; in hoeverre is het reëel een dergelijk inzet te verwachten? Gaandeweg de gesprekken met zowel het werkveld als de docenten is het panel ervan overtuigd geraakt dat het werkveld daadwerkelijk bereid en in staat is deze inzet te plegen. De opleiding onderhoudt korte lijnen en nauw contact met vertegenwoordigers van het werkveld op verschillende niveaus. De geboden trainingen en belangstelling hiervoor, versterken deze overtuiging. Bij het panel maakte de aanvankelijke aarzeling gaandeweg plaats voor enthousiasme. De korte lijnen zijn behulpzaam. Daarbij stelt het panel vast dat de samenwerking dermate belangrijk is dat deze meer borging vraagt. Het panel beveelt dan ook aan de samenwerking naast die korte lijnen te structureren, te plannen en daar waar in de driehoek student-opleiding-werkveld nodig, te formaliseren. Het beveelt hierbij aan onderscheid te maken tussen de meer strategische samenwerking en de samenwerking in het leerproces. Het enthousiasme bij het panel zet zich voort in zijn oordeel over het docententeam. Het panel heeft kennisgemaakt met een zeer deskundig en bevlogen docententeam dat zich in een intensief ontwikkeltraject zowel de inhoud, het didactisch concept als het niveau van de opleiding eigen maakt. Docenten verliezen daarbij niet uit het oog wat hen hierin nog te doen staat. Het panel heeft vertrouwen in deze verdere ontwikkeling. De opleiding voldoet daarmee aan de standaard.

6.3 Standaard 3: Toetsing

De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.

Oordeel

Voldoet.

Bevindingen en overwegingen

Toetsbeleid

De opleiding hanteert als grondgedachte voor de toetsing binnen de Ad SW dat toetsing studenten passie voor hun ontwikkeling doet ervaren in plaats van passie voor punten. Daarom is gekozen voor een holistische benadering van het begeleiden naar toetsen en de beoordeling. De opleiding kiest hierbij voor een kwalificerend portfolio en assessment als toetsvorm. De student neemt in het portfolio een variatie aan bewijslast op waarmee hij toont dat hij de leeruitkomsten heeft bereikt. De ontwikkeling van de professional en het leren op de werkplek staan hierbij centraal. De opleiding kan

op deze wijze op maat toetsen door de op te nemen bewijslast af te stemmen op de specifieke kenmerken van de werkplek. Holistisch beoordelen uit zich voorts in de aard van de bewijslast: deze is afkomstig van peers, cliënten en experts zowel binnen de context van het werkplekleren als binnen het onderwijs. Formatief handelen is bij de vorming van de bewijslast voor het portfolio leidend; het beoogde doel is helder (feed up) en de student ontvangt ontwikkelgerichte feedback en feedforward. De opleiding hanteert hiervoor een single point rubric waarbij deze geen niveaus definieert maar per criterium aangeeft wat goed gaat of nog beter kan. De opleiding beoogt hiermee het eigenaarschap van de student op zijn ontwikkeling te bevorderen. De begeleiding om tot bewijslast voor het portfolio te komen, kent een specifieke opbouw. Deze verloopt van concrete sturing op aan te leveren bewijslast in module 1 en 2, naar meer ruimte voor eigen invulling. In lijn met de opbouw van de modules hanteert de opleiding in de eerste twee modules een driepunts-rubric. Dit acht de opleiding een passende opbouw voor de Ad-student. Op deze manier leren studenten namelijk volgens de opleiding wat kwalitatief goede bewijslast is en dat variatie in bewijslast noodzakelijk is. De opleiding hanteert daarbij de AARID-criteria:

- Authentiek, dat wil zeggen van studenten zelf;
- Actueel en niet ouder dan 3 jaar. Indien er oudere bewijzen (5 jaar) zijn, moeten studenten in een reflectie een transfer naar de huidige beroepspraktijk maken;
- Relevant voor de leeruitkomsten;
- Intensiteit (kwantiteit), dat wil zeggen dat de bewijsvoering voldoende is ten aanzien van omvang, zwaarte van de leeruitkomst;
- Domeinvariatie, dat wil zeggen dat het aannemelijk is dat studenten de beschreven prestaties en beroepstaken kunnen effectueren in de breedte van de werksetting waarvoor de opleiding opleidt.

Het panel acht het portfolio met assessment als toetsvorm passend bij de didactische vormgeving van het programma en de Ad-deeltijdstudent die zich ontwikkelt tot sociaal professional. Het panel kan zich daarbij vinden in de voor- en nadelen van zowel de single point rubric als de driepuntsschaal. Het panel heeft echter moeite met de wisseling van rubric na module 2. Dit lijkt het panel eerder verwarrend dan behulpzaam voor de student. Daarbij blijkt in de gesprekken dat de keuze van de rubric nog niet volledig in het team van docenten is uitgekristalliseerd. Zelfs hantering van een singlepoint rubric met een driepunts-rubric als 'hulpstructuur' is niet uitgesloten. Het panel heeft begrip voor de uitgewisselde argumenten, maar acht een eenduidige keuze noodzakelijk voor de kwaliteit en begrip bij student, maar ook bij docenten en werkveldbegeleiders. Het gesprek met de vertegenwoordigers van de diverse toetsgremia bevestigt de opvatting van het panel: ook zij waarderen de discussie, maar dringen aan op een eenduidige uitkomst.

Toetsprogramma

De opleiding heeft zoals vermeld in paragraaf 6.2, alle leerresultaten vertaald naar leeruitkomsten en deze verdeeld over zes modules en een afstudeermodule. De vier modules van het eerste jaar én de afstudeermodule zijn volledig uitgewerkt in leeruitkomsten, succescriteria, onderwijsvorm en wijze van toetsing. Daarbij is concreet beschreven welke producten de student als bewijslast voor de te behalen leeruitkomst moet opnemen in zijn portfolio. Het panel heeft kennisgenomen van deze overzichten en vastgesteld dat het programma de leerresultaten volledig aftoetst. De opleiding hanteert voor de toetsing net als voor het onderwijsprogramma het ZelCom-model om de opbouw weer te geven. Deze opbouw is als volgt: module 1 en 2 toetsen op een Zelcom-niveau B; vanaf module 3 worden studenten op niveau C getoetst. Dit staat gelijk aan eindniveau Associate degree. De toetsing volgend op module 3 kent hetzelfde niveau, maar heeft ook variatie in zelfstandigheid versus complexiteit. Het is afhankelijk

van de context of een opdracht meer complex van aard is, of dat die context meer zelfstandigheid van studenten vraagt. Module 7 betreft het afstuderen. Studenten komen tot een innovatief projectplan dat een koppeling heeft met de beroepspraktijk en (eur)regionale thema's raakt. De reikwijdte van het project dient te zijn afgestemd op de verwachtingen van het werkveld en is gekaderd door de rubric. Aan de hand van een reflectieverslag toont de student zijn vermogen te reflecteren op zijn ontwikkeling en prestaties tijdens het project. De student toont daarbij alle leerresultaten aan op niveau C van het Zelcom-model. De opleiding heeft de afstudeermodule reeds uitgewerkt en toegevoegd aan het accreditatiedossier. Het panel stelt vast dat dit een omvangrijk document is. Het is er echter niet van overtuigd dat de handleiding een adequaat document is om de student efficiënt voor te bereiden op zijn afstuderen. Een weergave van wat de student nu concreet moet opleveren, is niet gemakkelijk af te leiden. De opleiding stelt dat zij de student hierop in voorafgaande modules voorbereidt mede dankzij de concentrische opbouw, maar erkent dat zij nog een slag wil maken met de handleiding.

De student krijgt bij een onvoldoende beoordeling van een module één herkansing per studiejaar. Het panel stelt in het gesprek de vraag in hoeverre dit de studeerbaarheid beïnvloedt vooral voor de werkende Ad-student. De opleiding voert aan dat de student de volgende module volledig mag volgen tot aan de summatieve toetsing van het portfolio. Het panel twijfelt of de student daarin dan niet vastloopt en een extra mogelijkheid soelaas kan bieden. De opleiding geeft aan dat bij de start van de module goed gekeken wordt naar de planning en dat daarin enige ruimte is. Daarnaast is er voor iedere student de mogelijkheid om zich in bijzondere omstandigheden te wenden tot de examencommissie. De opleiding verwijst daarbij naar de Onderwijs en Examenregeling (OER) die nadrukkelijk voor studenten is geschreven zodat zij zich duidelijk en volledig kunnen informeren over toetsing. Het panel ziet graag dat de opleiding zich inspannt deze mogelijke belemmering zo klein mogelijk te maken.

Borging van de kwaliteit van toetsen

De opleiding heeft het toetsproces van de Ad SW beschreven; dit is gebaseerd op de toetscyclus van Zuyd. Taken, rollen en verantwoordelijkheden zijn hierin gedefinieerd. Dit betreft het ontwikkelteam, docenten, examinatoren en assessoren uit het werkveld, de curriculumcommissie en de examencommissie. Voor deze laatste hanteert de opleiding een hogeschoolbrede Regeling voor de Examencommissies. Het panel heeft kennisgenomen van het toetsproces en deze regeling. De examencommissie heeft een belangrijke rol in de borging van de kwaliteit van de toetsing. Er is één examencommissie voor de voltijd- en deeltijdbachelor SW en de Ad SW. De commissie telt 5 interne en één extern lid. Alle leden zijn BKE gekwalificeerd en drie leden zijn in het bezit van een Senior Kwalificatie Examinering (SKE). Eén lid heeft de Basisopleiding Onderwijsrecht behaald. De borgingsactiviteiten van de examencommissie zijn gebaseerd op een Zuyd-brede Borgingsagenda Examencommissies. Activiteiten zijn het steekproefsgewijs screenen van bestaande toetsen en toetsprocedures, checken van betrouwbaarheid en validiteit via evaluaties en toetsanalyses, advisering naar aanleiding van notulen van kalibreersessies en dossierchecks uitvoeren. Toetsen, toetskwaliteit, toetsevaluatie en de informatievoorziening over toetsen is de verantwoordelijkheid van de onderwijscoördinatoren of de praktijkcoördinatoren en afstudeercoördinatoren. De examencommissie wijst jaarlijks de examinatoren aan.

In de gesprekken stelt het panel vast dat docenten en ontwikkelteam in goed contact staan met de curriculum- en examencommissie in de uitwerking van het onderwijs- en toetsprogramma. Er heeft afstemming plaatsgevonden op de vertaalslag van

leerresultaten naar leeruitkomsten, succescriteria en de keuze van passende toetsvormen en beoordelingscriteria. Het panel ervaart dat betrokkenen hun taak zeer serieus nemen en daarbij steeds het grotere doel- het bieden van een goede opleiding voor student en werkveld- voor ogen hebben. Het panel waardeert daarbij de vroegtijdige betrokkenheid van de academieraad- ook aanwezig in de gesprekken. Uitkomsten van het ontwikkelteam zijn voor advies voorgelegd aan de diverse commissies. Hiermee heeft de opleiding zich ervan vergewist dat de opleiding de leeruitkomsten en daarmee leerresultaten toetst.

De opleiding borgt de betrouwbaarheid van de toetsing op verschillende manieren. De opleiding is doende beoordelingsformulieren te ontwikkelen in afstemming met het werkveld; ook wil de opleiding daarin studenten betrekken. Dit mede op voorspraak van de academieraad. De opleiding legt deze beoordelingsformulieren voor advies voor aan de curriculum- en examencommissie. Bij de beoordeling zet de opleiding gekwalificeerde docenten in alsmede praktijkassessoren. De opleiding investeert in BKE-trainingen en -zoals gemeld- in trainingen voor praktijkassessoren. Desgevraagd door het panel meldt de opleiding dat voor de beoordeling van het afstuderen een BKE of onderwijskundige graad verplicht is voor de examinerator en voor de werkveldassessor is de assessorentraining verplicht. De examencommissie ziet hierop toe. Verder past de opleiding het vier-ogenprincipe toe, onder wie ten minste één door de examencommissie aangewezen examinerator. Kalibreersessies zorgen voor een eenduidige toepassing van de criteria. Hiervoor zijn formulieren beschikbaar. Hiermee sluit de Ad SW aan bij de cyclus van kwaliteitszorg van Zuyd vormgegeven in een kwaliteitszorgkalender. Onderdelen van deze kwaliteitszorgkalender zijn o.a. de kalibreerkalender alsook de evaluaties van het onderwijs. Na iedere module volgt een analyse en documentatie van de docent- en studentevaluaties. Uit de gesprekken met zowel de docenten als de curriculum- en examencommissie blijkt volgens het panel dat zij daadwerkelijk intensief met elkaar in gesprek zijn. Vraagstukken in de verschillende gesprekken zijn herkenbaar en bespreekbaar voor alle betrokkenen, ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid met respect voor elkaars standpunt en verantwoordelijkheid.

Conclusie

De opleiding sluit voor de toetsing aan bij de didactische vormgeving van het onderwijsprogramma. Hollistisch toetsen en formatief handelen zijn hierbij kernwoorden. De gekozen vorm van het kwalificerend portfolio acht het panel passend bij de ontwikkeling van de werkende Ad-student naar een sociaal professional. De hantering van verschillende rubrics vindt het panel echter ingewikkeld voor de student maar ook voor de docenten en het werkveld. Het schaart zich, met een eensluidende aanbeveling, dan ook achter het advies van de examencommissie hier een eenduidige keuze in te maken. Het panel beoordeelt de vertaling van de leeruitkomsten naar het toetsprogramma als dekkend en de opbouw van het toetsprogramma in de modules adequaat. Het leert de student hoe om te gaan met het portfolio, het gevraagde niveau stijgt en de Ad- student krijgt in toenemende mate meer keuzevrijheid. Het panel ziet in de afstudeermodule een logische afsluiting die uitvoerig is beschreven en onderbouwd. De suggestie van het panel is om deze informatie nog compacter en duidelijker te maken, de beschrijving van wat de student nu dient op te leveren, kan concreter. De keuze om slechts één herkansing toe te staan in combinatie met het opwerpen van drempels voor toegang naar de volgende module, beoordeelt het panel als een mogelijke belemmering voor de studievoortgang. Het panel beveelt daarom aan om te komen tot een heroverweging van deze keuze en in ieder geval voor de student

-al dan niet in de OER- duidelijk te maken welke flexibiliteit de planning daarin heeft en deze groter te maken dan nu op het eerste gezicht lijkt.

Het panel acht de kwaliteit van toetsing adequaat ingebed in de kwaliteitscycli en organisatorische kaders van Zuyd. Daarbij hanteert de opleiding een scala aan instrumenten om de kwaliteit te borgen. Een deel daarvan heeft de opleiding nog verder uit te werken. Het panel constateert in de gesprekken dat de docenten en de betrokken commissies een grote bevoegdheid en een hoge deskundigheid tonen en dat de nog aanwezige vraagstukken helder op tafel liggen. Dit geeft het panel vertrouwen in de verdere ontwikkeling en uitwerking van de toetsing. De opleiding voldoet daarmee aan de standaard.

6.4 Graad

Het panel adviseert om de volgende graad aan de opleiding toe te kennen: Associate Degree.

Het adviesrapport is tot stand gekomen in opdracht van de
NVAO met het oog op de toetsing van de nieuwe opleiding
Associate degree Sociaal Werk van de
Zuyd Hogeschool.

Aanvraagnummer: AV-3098

Colofon

Rapport Toets Nieuwe Opleiding

Samenstelling: NVAO NEDERLAND

Versie: 1.01.01 (1 september 2024)



Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
Accreditation Organisation of the Netherlands and Flanders

Parkstraat 83 • 2514 JG Den Haag
P.O. Box 85498 • 2508 CD The Hague
The Netherlands

T +31 (0)70 312 23 00
E info@nvao.net
www.nvao.net