

# GRADUAAT IN HET MAATSCHAPPELIJK WERK

KAREL DE GROTE HOGESCHOOL – HOGESCHOOL ANTWERPEN

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • ADVIESRAPPORT

*3 FEBRUARI 2020*



## Inhoud

1	Samenvattend advies van de visitatiecommissie.....	4
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen .....	6
2.1	Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau .....	6
2.2	Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving .....	8
2.3	Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau .....	12
2.4	Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	14
2.5	Eindoordeel.....	16
3	Beoordelingsproces .....	17
4	Overzicht oordelen .....	18
	Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding.....	19
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	20
	Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie.....	21
	Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten .....	22

# 1 Samenvattend advies van de visitatiecommissie

De NVAO heeft de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) van de nieuwe opleiding graduaat in het maatschappelijk werk gevalideerd op 18 februari 2019. Deze opleiding omvat 120 studiepunten en is uitgewerkt door de Karel de Grote Hogeschool. De opleiding wordt georganiseerd in zowel een voltijds modeltraject van 4 semesters van elk 30 studiepunten als in een deeltijds modeltraject van 6 semesters van elk 20 studiepunten op campus Zuid in Antwerpen, waar ook de aanverwante bacheloropleiding in het sociaal werk is gehuisvest.

De visitatiecommissie (hierna: commissie) vindt dat de opleiding een duidelijke onderwijsvisie heeft geformuleerd, die is uitgewerkt in regelmatig overleg met relevante stakeholders en afgestemd op de instromende doelgroepen. De opleiding heeft de 14 DLR vertaald naar 17 opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) met als uitgangspunt actief, ontwikkelingsgericht en herkenbaar te zijn voor de student. Daarbij heeft de opleiding een helder zicht op het beoogd eindniveau maar de differentiatie ten aanzien van de aanverwante opleidingen op niveau 4 en 6 dient nog scherper te worden gesteld. Daarbij meent de commissie dat (het verwerven van adequate) talenkennis, waaronder ook de Nederlandse (vak)terminologie, een meer prominente rol mag opnemen in het opleidingsprogramma. De opleiding heeft de intentie om anderstalige studenten hun moedertaal te laten benutten binnen de opleiding maar de operationalisering en wijze van beoordelen ontbreken thans. Ook inzicht in verschillende culturen en de impact daarvan op het uitoefenen van het beroep mist de commissie in het opleidingsprogramma.

De organisatie van het onderwijsprogramma in grote gehelen vindt de commissie een duidelijke keuze die in lijn ligt met het gekozen onderwijsmodel. De opleiding dient er wel over te waken of deze aanpak voldoende haalbaar en studeerbaar is voor de verschillende doelgroepen (in het bijzonder de werkstudenten). De onmiddellijke herkansing na een semester met remediëringstraject, de vooropgestelde uitgebreide feedback bij de evaluatie en het feit dat elk semester direct kan hernomen worden, kunnen hieraan tegemoet komen.

Het werkplekleren krijgt een centrale rol in het programma en het werken met casussen, uitgewerkt in co-creatie met het beroepenveld, zorgt voor een authentieke aanpak. De commissie raadt aan om de vereisten aangaande theoretische basiskennis helder vast te leggen binnen elke casus en te borgen dat deze aangebracht wordt. Er wordt immers geen onderwijs meer verschaft in afzonderlijke leseenheden maar er is een integratieve aanpak met meerdere lesgevers voorzien. Aangezien de hogeschool en de lesgevers nog weinig ervaring hebben zowel in deze nieuwe onderwijsaanpak als het lesgeven aan nieuwe doelgroepen op niveau 5, is het belangrijk dat de vereiste basiskennis helder wordt gecommuniceerd naar alle betrokkenen waarbij duidelijk is aangegeven wie verantwoordelijk is (docent-coach, werkplekmentor, student). Voorts raadt de commissie aan om een duidelijke aanpak naar selectie en evaluatie van werkplekken vast te leggen (met inbegrip van criteria op welke manier een werkstudent de eigen werkplek mag selecteren).

De commissie vindt de aanpak van toetsen positief. Er wordt een verscheidenheid aan toetsvormen ingezet en de student krijgt meerdere kansen om aan te tonen dat het verwachte eindniveau bereikt is. Alle informatie wordt via het digitaal portfolio bewaard en opgevolgd en de student is zelf regisseur van het leer- en evaluatieproces. De commissie is wel bezorgd over de intensiteit en expertise die dergelijke methodiek van de betrokken evaluatoren vraagt. Er dient op voorhand duidelijk afgestemd worden met de werkplekmentoren en hun leidinggevenden of deze aanpak van evalueren haalbaar is. Tevens dient de opleiding nog een duidelijke leidraad en professionaliseringstraject uit te werken omtrent het evalueren door de werkplekmentoren en de docent-coach(es) om een uniforme beoordeling van alle studenten te borgen. De commissie heeft vertrouwen in de opzet en de organisatie van de interne kwaliteitszorg door de deskundigheid en de jarenlange ervaring

van de hogeschool. De vertaalslag naar dit type opleiding is duidelijk gemaakt en participatie van alle stakeholders is geborgd. De commissie adviseert om de aandachtspunten van de commissie op te nemen in de verdere ontwikkeling van de opleiding en hiervoor verder samen te werken met de opgerichte spiegelgroep (bestaande uit beroepenveld, docenten en alumni).

De commissie die de aanvraag van de Karel de Grote Hogeschool voor de opleiding graduaat in het maatschappelijk werk heeft beoordeeld, brengt een positief advies uit aan de NVAO. Zij baseert haar oordeel op het informatiedossier en het toelichtend gesprek. Met het oog op de verdere ontwikkeling van de nieuwe opleiding, formuleert de commissie de volgende aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de potentiële kwaliteit van de opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan:

- het beoogde eindniveau behorend bij niveau 5 voldoende scherp te differentiëren ten opzichte van niveau 6 en de rol van de gegradueerde in het beroepenveld mee vorm te geven (met transparantie aangaande de rol en de taken);
- te overwegen meer aandacht te besteden aan de ontwikkeling van taal- en cultuurcompetenties;
- kritisch na te gaan of het deeltijds modeltraject voldoende is afgestemd (zowel naar organisatie als evaluatie) op de noden van de doelgroep van werkstudenten;
- de basisvereisten aangaande theoretische kennis voor elke casus helder vast te leggen in co-creatie met de spiegelgroep en te borgen dat deze basiskennis door elke student wordt verworven;
- een transparante evaluatiemethodiek met bijhorend professionaliseringstraject voor de docent-coaches en werkplekmentoren uit te werken en (voor aanvang van het werkplekleren) in te richten;
- de selectie en evaluatie van werkplekken (zowel door de student als vanuit de opleiding) helder vast te leggen.

Den Haag, 3 februari 2020

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor de opleiding graduaat in het maatschappelijk werk van de Karel de Grote Hogeschool – Hogeschool Antwerpen,

Toon Martens  
(voorzitter)

Ruth DeVreese  
(secretaris)

## 2 Rapportage van de bevindingen en overwegingen

### 2.1 Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau

*Het beoogd eindniveau weerspiegelt qua niveau, oriëntatie en inhoud de actuele eisen die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en/of het vakgebied worden gesteld aan de opleiding.*

#### *Bevindingen*

Het graduaat in het maatschappelijk werk, uitgewerkt door de Karel de Grote Hogeschool, is een nieuwe opleiding van 120 studiepunten. De opleiding wordt georganiseerd zowel in een voltijds programma (in een modeltraject van 4 semesters van elk 30 studiepunten) als in een deeltijds programma (in een modeltraject van 6 semesters van elk 20 studiepunten). De opleiding vindt plaats op Campus Zuid, waar ook de andere opleidingen van de onderwijsgroep Welzijn en Gezondheidszorg gehuisvest zijn.

De opleiding heeft de 14 domeinspecifieke leerresultaten (DLR), gevalideerd door de NVAO op 18 februari 2019 (zie bijlage 2), vertaald naar 17 opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) met als uitgangspunt actief, ontwikkelingsgericht en herkenbaar te zijn voor de student. De uitgewerkte OLR werden gevalideerd door de spiegelgroep (bestaande uit beroepenveld, docenten en alumni). Het viel de commissie op dat elke formulering van de OLR start met 'Ik'. Tijdens het gesprek verklaarde de opleiding dat ze er bewust voor opteren om te vertrekken vanuit de student zelf en hen actief willen betrekken in hun eigen leerproces. Door de 'ik'-formulering meent de opleiding dat de student de beoogde doelstellingen met het verwachte eindniveau duidelijk kan projecteren op zichzelf. Dit ziet de opleiding ook als een unieke sterkte van de graduaatsopleiding ten aanzien van de professionele bacheloropleiding.

De opleiding heeft tevens een visie uitgewerkt op de gegradueerde in het maatschappelijk werk en vertaald in een conceptueel model van drie cirkels. De centrale cirkel bestaat uit de kerneigenschappen – reflectief, zelfsturend, empatisch, leergierig divers-sensitief – die identiek zijn voor de bachelor in het sociaal werk vernam de commissie. Het verschil met de bacheloropleiding uit zich in het handelen (de tweede cirkel) en de verschillende rollen (de derde cirkel) die de afgestudeerde opneemt. De gegradueerde dient elke hulpvraag te benaderen vanuit de specifieke context van de cliënt, het wettelijk kader en de maatschappelijke tendensen in de samenleving. De opleiding heeft de specifieke koppeling tussen de DLR en de OLR in het aanvraagdossier gedetailleerd en ook gekoppeld aan de voorziene rollen voor de gegradueerde, zijnde communicator, begeleider, motivator, dienstverlener, teamspeler, organisator, bruggenbouwer en hervormer. De commissie vernam dat de opleiding zo verwacht een bijdrage te leveren aan de vorming van zelfbewuste hulpverleners.

De opleiding verduidelijkte tevens de hoge nood aan dergelijke profielen in het beroepenveld waarbij er vandaag een leemte is aan medewerkers die, met voldoende expertise, voornamelijk rollen in de basisdienstverlening kunnen invullen. Daarbij vernam de commissie dat de bacheloropleiding in het sociaal werk veel studenten zag uitvallen die uitstroomden zonder diploma, wat momenteel een groot probleem is in Antwerpen. Deze graduaatsopleiding is zeer praktijkgericht en de student wordt vanaf dag één actief betrokken met een andere educatieve aanpak (zowel naar onderwijs als toetsing) waardoor de drempel naar het behalen van een diploma hoger onderwijs wordt verlaagd volgens de opleiding. De hogeschool heeft jarenlange ervaring om studenten gericht te kunnen ondersteunen in hun studieproces en mogelijke tekortkomingen door het inrichten van aanvangstoetsen. Tot slot vulde de opleiding aan dat in de sector ook tal van medewerkers zonder diploma aan de slag zijn, waarvoor deze opleiding (meer bepaald het deeltijds programma) een kans kan zijn om zich verder te ontwikkelen en waarbij werk en studie kunnen gecombineerd worden.

De opleiding voerde een internationale benchmark uit en geeft in het informatiedossier een overzicht van gelijkaardige opleidingen in Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, VS, Canada, Frankrijk en de Scandinavische landen. Volgens het aanvraagdossier is er ook een inhoudelijke benchmark uitgevoerd met Nederlandse partners voor de uitwerking van dit programma.

De commissie peilde verder naar een benchmark met de gelijkaardige Vlaamse graduaatsopleidingen. De opleiding wil zich differentiëren door het transparante onderwijsmodel met de drie cirkels en de duidelijke rollen die een gegradueerde zal opnemen, uitgewerkt in co-creatie met het beroepenveld. Daarbij vindt de opleiding de coachende onderwijsaanpak een sterkte om het beoogd eindniveau te kunnen bereiken voor deze doelgroep. Voorts is de organisatie van het onderwijsprogramma in grote gehelen een onderscheidend kenmerk. De opleiding zal steeds vertrekken vanuit actuele casussen waarbij de student inzicht krijgt rond welke OLR en rollen er gewerkt wordt (de opleiding wil zo de student actief betrekken in het eigen leerproces). De opleiding erkent dat de functietitel en de rol van de gegradueerde nog de nodige aandacht vereisen maar dat de naamgeving van de functietitel niet hun bevoegdheid is.

#### *Overwegingen*

De commissie is tevreden dat de opleiding zowel een voltijds als een deeltijds programma heeft uitgewerkt. Daarbij apprecieert de commissie de intensieve samenwerking met het beroepenveld om het beoogd eindniveau uit te werken. De commissie merkt dat de opleiding een duidelijk zicht heeft op de actuele noden van het beroepenveld en dat er voldoende afstemming heeft plaatsgevonden zowel met interne als externe stakeholders om het beoogd eindniveau vorm te geven. De transparante visie met de kerneigenschappen, de verwachtingen aangaande het handelen en de beoogde rollen geven een duidelijke structuur om het onderwijsprogramma vorm te geven.

De 14 DLR, gevalideerd door de NVAO op 18 februari 2019 (zie bijlage 2) zijn vertaald naar 17 OLR, welke de eigen accenten van de opleiding verduidelijken. De commissie raadt wel aan om de formulering van de OLR blijvend te evalueren of deze voldoende het beoogd eindniveau op niveau 5 weerspiegelen. De rol van de gegradueerde dient wellicht toch nog meer vanuit een teamvisie vorm gegeven te worden in plaats van het individuele zo te benadrukken. Het is positief dat de opleiding de student centraal stelt en een actieve rol laat opnemen in het leerproces maar er moet voldoende over gewaakt worden of het eindniveau voldoet aan de eisen van een graduaatsopleiding. De commissie erkent de nood aan dergelijke profielen in het beroepenveld maar enkel het voeren van intakegesprekken of een beperkte rol opnemen in de basis dienstverlening is onvoldoende op maat voor een gegradueerde. Het is aanbevolen om het beoogd eindniveau en de rol die de gegradueerde zal opnemen in het beroepenveld, in co-creatie met alle stakeholders, nauwgezet te evalueren en desgevallend bij te sturen.

De commissie merkt dat de opleiding een internationale benchmark heeft uitgevoerd maar de resultaten van de inhoudelijke benchmark en welke aspecten van buitenlandse opleidingen zijn meegenomen in de uitwerking van het beoogd eindniveau, ontbreken. Het is wel duidelijk dat de opleiding een goed zicht heeft op de differentiatie met de gelijkaardige Vlaamse graduaatsopleidingen. Tevens wordt er ook intern een afstemming met de andere graduaatsopleidingen georganiseerd om eenzelfde visie op onderwijs, toetsing en kwaliteit vorm te geven en te borgen.

Samengevat besluit de commissie dat het beoogd eindniveau van de nieuwe opleiding thans voldoet aan de actuele eisen vanuit het beroepenveld en het vakgebied maar adviseert de opleiding dit minstens als een vast agendapunt op te nemen binnen de werking van de spiegelgroep. Zo wordt ook een bijdrage geleverd aan de gedragenheid van dit nieuwe functieprofiel in het brede beroepenveld. Als besluit meent de commissie dat het beoogd

eindniveau de actuele eisen weerspiegelt die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en het vakgebied worden gesteld aan de graduaatsopleiding in het maatschappelijk werk.

Oordeel: voldoende

## 2.2 Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving

*De onderwijsleeromgeving maakt het voor studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren.*

### *Bevindingen*

De opleiding heeft een onderwijsprogramma uitgewerkt dat steunt op vier pijlers en gradueel wordt opgebouwd: maatschappelijk werk ontdekken, krachtgericht werken, oplossingsgericht werken en veranderingsgericht werken. Voor het voltijds programma is dit uitgewerkt in een modeltraject van 4 semesters van elk 30 studiepunten en voor het deeltijds programma in een modeltraject van 6 semesters van elk 20 studiepunten. Er is geen opsplitsing in kleinere opleidingsonderdelen en de commissie stelt vast dat er voor het voltijds traject in totaal 4 ECTS-fiches zijn opgemaakt en voor het deeltijds traject in totaal 6 ECTS-fiches.

Elk semester heeft een specifieke focus en terzelfdertijd loopt een algemeen spoor doorheen de volledige opleiding van kern en eigenaarschap. Met de termen kern en eigenaarschap bedoelt de opleiding dat de student de eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling moet in handen nemen. Daarom start elk semester van de opleiding met een driedaags inloopmoment, waar de student een overzicht van de te realiseren leerdoelen krijgt en waarbij het profiel van de gegradueerde in het maatschappelijk werk, de acht rollen, de OLR en de beroepstaken het vertrekpunt vormen. De student operationaliseert deze in overleg met de docent-coach en met de werkplekmentor. De opleiding meent met de meerdaagse intro's de verbondenheid met de medestudenten en de studieomgeving te verhogen wat de toewijding en het studiesucces van studenten zal ondersteunen (en waarbij een student veel sneller zal aanvoelen of het uiteindelijke beroep hem/haar ligt).

Als onderwijsmodel heeft de opleiding gekozen voor integratieve pedagogie die streeft naar professionele expertise, welke wordt gevormd door vier basiscomponenten (feiten-, conceptuele en theoretische kennis; ervaringsgerichte en praktische kennis; zelfregulerende en metacognitieve kennis; leren in een authentieke leeromgeving). De opleiding operationaliseert dit model door theorie aan te brengen in het licht van praktijkervaringen en omgekeerd. Door het werkplekleren zullen studenten de opgedane kennis en ervaring meebrengen naar de campus waardoor het leren van elkaar wordt gestimuleerd en ze inzicht krijgen waarom het beheersen van theoretische aspecten van belang is in het uitoefenen van de functie. De zelfregulerende vaardigheden worden opgebouwd door de studenten stapsgewijs een routine te leren inbouwen om te reflecteren over de eigen beroepsidentiteit. Tot slot gaat de vierde basiscomponent over het leren in een authentieke omgeving wat wordt verwezenlijkt door het werkplekleren en de nauwe interactie met het beroepenveld voor de uitwerking van de casussen, die elk semester aan bod komen.

De ontwerpprincipes van het High Impact Learning that Lasts model sturen de werkvormen en de onderwijsaanpak vernam de commissie. Dat model is ontstaan vanuit een zoektocht naar de specifieke bouwstenen van effectieve leeractiviteiten en elke bouwsteen van dat model is vertaald naar de aanpak in de eigen opleiding in het aanvraagdossier. Deze aanpak werkt volgens de opleiding versterkend om o.a. oudere geïnteresseerden te motiveren deze opleiding aan te vatten. Dit model staat namelijk haaks op de klassieke onderwijsaanpak waar men een passieve houding aanneemt en wacht op wat de docent aanbrengt. Het HILL-model zorgt ervoor dat een student zelf regisseur wordt van wat hij/zij leert, gebaseerd op eerdere kennis en ervaringen. De commissie peilde of een aanvangstoets wordt ingericht om dit



beginniveau in te schalen, maar dat is niet het geval. De voorziene aanvangstoetsen zijn voorlopig enkel gericht op de aanwezige taal- en ICT-vaardigheden. Volgens de opleiding zullen ze tijdens de meerdaagse intro, die plaatsvindt bij aanvang van elk semester, een goed beeld krijgen over de aanwezige begincompetenties in het vakdomein.

De casussen die elk semester aan bod komen zijn reeds gedefinieerd en in het aanvraagdossier zijn de drie casussen van het eerste semester in het voltijds modeltraject weergegeven. In totaal komen de studenten in aanraking met tien verschillende casussen. De commissie ging tijdens het vraaggesprek dieper in over de haalbaarheid om alle theoretische basis voor die uiteenlopende casussen te kunnen bevatten. De opleiding verklaarde dat de studenten leren probleemgericht werken en ze vervolgens niet oplossingsgericht kunnen werken wanneer ze bepaalde kennis niet beheersen. In plaats van hen alle theoretische basis aan te reiken wil de opleiding de student stimuleren zelf initiatief te nemen en wil ze hen begeleiden in het opzoeken van de nodige informatie. Tevens wordt per casus nog een stappenplan ontwikkeld over welke theoretische basis vereist is en hoe die aangebracht wordt, dit in samenwerking met de betrokken externe partner(s). Tijdens het gesprek overhandigde de opleiding de rubrics die uitgewerkt zijn voor semester één, waarin volgens de opleiding wordt weergegeven wat concreet wordt verwacht van studenten.

Het werkplekleren in de opleiding is niet weergegeven in studiepunten maar is door de volledige opleiding doorweven, waarbij volgens de opleiding per semester minimaal 250 uur werk- en studiebelasting door middel van werkplekleren is voorzien. De keuze van de meest geschikte werkplek wordt individueel bepaald door middel van een gesprek tussen de student en de docent-coach. Wanneer een werkplek alle facetten van het opleidingsprogramma kan aanleren, dan kan één werkplek volstaan. Wanneer dat niet het geval is zal een student meerdere werkplekken moeten aandoen vernam de commissie. Op welke manier de keuze van werkplek wordt vastgelegd voor een student die al werkt in het betreffende beroepenveld is nog niet vastgelegd.

Het werkplekleren start met het gezamenlijk bezoeken van verschillende werkplekken waarna taken worden opgenomen die evolueren in mate van complexiteit en autonomie. De commissie vernam dat er reeds voldoende werkplekken zich geëngageerd hebben om studenten te ontvangen. De opleiding verkiest vaste samenwerkingen op te zetten met werkveldorganisaties die een groot aantal studenten willen begeleiden. Er is een werkplekscan uitgewerkt en na een positieve evaluatie wordt een engagementsverklaring afgesloten. De commissie stelt vast dat de werkplekscan eerder generiek is opgemaakt zonder een controle op relevante inhoudelijke aspecten waar de leerplek dient aan te voldoen. De opleiding ziet de werkplekmentor als expert, opleider, begeleider en evaluator maar welke begeleiding en controlepunten de opleiding daarvoor voorziet ontbreekt op moment van toetsing.

De opleiding wenst een internationale onderwijsleeromgeving te zijn waar een buitenlandse stage, een internationaal gastdocentschap of een Europees project een plaats kunnen hebben. Zowel voor studenten als voor docenten biedt de opleiding mogelijkheden op basis van de bestaande buitenlandse contacten met specifieke samenwerkingsakkoorden voor de graduaatsopleiding. Studenten kunnen ook werkplekleren in het buitenland aanvatten. Maar concretisering op maat van deze opleiding ontbreken in het aanvraagdossier.

Het voltijds traject kan zowel in september als in januari/februari aangevat worden. Dit betekent ook dat een student, wanneer deze niet slaagt, onmiddellijk het betreffende semester kan hernemen of de tijd krijgt om te remediëren en opnieuw de OLR's aan te tonen in een portfolio. Voor wat betreft de organisatie van het deeltijds traject mist de commissie tastbare informatie. Het lijkt tijdens het gesprek dat men verkiest om de opleiding, net zoals het voltijds traject, enkel tijdens werkdagen te laten doorgaan. Daarbij voorziet de opleiding een significant aantal uren contactonderwijs waarbij de fysieke aanwezigheid van de student

vereist is. Op welke manier de opleiding de combinatie tussen werken en leren dan wil faciliteren blijft onduidelijk.

Aangaande studentenbegeleiding kan de opleiding rekenen op de jarenlange ervaring van de hogeschool. Elke student start met een oriënteringsgesprek met de studieloopbaancoördinator. Gezamenlijk wordt bepaald of het voltijds of deeltijds onderwijsprogramma de meest geschikte keuze is. De docent-coach is tijdens de opleiding het eerste aanspreekpunt voor de begeleiding doorheen het leerproces. De werkplekmentor dient de student te ondersteunen in het opdoen van relevante praktijkervaringen en organiseert een deel van het leerproces effectief op de werkvloer. Zoals eerder aangehaald zijn er aanvangstoetsen taal en ICT waarna een remediëringstraject kan opgestart worden bij de taalcoach of de TE-learner. De toetsing van de talenkennis betreft enkel het Nederlands vernam de commissie. Andere talen worden niet aangebracht (ook niet binnen de casussen) maar ook een verdere ontwikkeling van de Nederlandse (vak)taal wordt niet beoogd (waarbij de opleiding thans geen eindniveau heeft bepaald dat getoetst wordt). De opleiding opereert in de grootstedelijke context van Antwerpen en meent dat de moedertaal van de instromende studenten een sterkte zal zijn voor het uitoefenen van het uiteindelijke beroep. Maar de manier waarop dit ingebed zal worden in het programma dient nog uitgewerkt te worden. Indien nodig kunnen studenten nog terecht bij de studentenbegeleiders van STUVO voor psychosociale en sociaaljuridische problemen, bij een zorgcoach en de ombuds.

De commissie vernam dat de opleiding een eigen team specifiek voor deze nieuwe opleiding wil uitbouwen. Daartoe zullen nieuwe medewerkers worden aangeworven met uitgebreide werkervaring en bij voorkeur met ervaring in het opleiden van of het werken met gegradueerde maatschappelijke werkers. In de beginfase van de opleiding kan geput worden uit de expertise binnen de bacheloropleiding waarbij ook veel docenten een jarenlange ervaring hebben binnen het sociaal werk, de vroegere HBO5-opleidingen en/of nog actief zijn in het beroepenveld. Tevens zullen (nieuwe) docenten toegang krijgen tot het intern professionaliseringsaanbod van de hogeschool en kunnen beschikken over een eigen professionaliseringsbudget. De kwaliteit van de docenten wordt gemonitord via de functioneringscyclus waarbij halfjaarlijks plannings- en functioneringsgesprekken worden gevoerd.

Om de opleiding te realiseren is een personeelsinzet voorzien van 3,45 VTE voor 50 studenten in het eerste opleidingsjaar en 5,15 VTE voor 75 studenten in het tweede opleidingsjaar. Hierin zitten de ondersteunende medewerkers voor studentenbegeleiding, bibliotheekwerking en administratieve zaken niet vervat. Het team van docenten wordt aangestuurd door de (nog aan te stellen) opleidingscoördinator.

De opleiding gaat door op Campus Zuid en beschikt over voldoende lokalen om de opleiding te laten doorgaan. Op deze campus is ook de aanverwante bachelor in het sociaal werk gehuisvest waarvoor een doorstroomtraject van 90 studiepunten is uitgewerkt. De opleiding heeft een vaste ruimte voorzien voor het samen werken, elkaar ontmoeten en coachen. Het elektronisch leerplatform Canvas wordt ingezet als online leeromgeving waarbij studenten toegang krijgen tot de nodige tools (zoals Office365). Verder is de campus toegankelijk tot 22u 's avonds waar volgens de hogeschool intensief gebruik van gemaakt wordt, dit voornamelijk door pioniersstudenten (studenten die de eersten zijn in hun familie die verder studeren). De commissie stelt tot slot vast dat de directeur van de hogeschool, via een verklaring op eer, bevestigt dat de voorziene personeel en middelen zullen worden ingezet in de opleiding. De opleiding beaamt dat het hogeschoolbestuur nu reeds investeert in het vormgeven van de nieuwe opleiding door vrijstelling in de opdracht van een aantal collega's en deskundige ondersteuning door de centrale diensten.

### *Overwegingen*

De commissie vindt de graduele opbouw van het onderwijsprogramma goed uitgewerkt. Het stemt de commissie tevreden dat zowel een voltijds als een deeltijds modeltraject wordt aangeboden met mogelijkheid om zowel in september als in januari/februari in te stappen. De organisatie van het deeltijds modeltraject vergt wel nog de nodige aandacht of dit op maat is van de beoogde instromende (werk)studenten. De structuur van elk semester is helder uitgezet waarbij de student weet wat de verwachtingen zijn. De commissie gelooft ook in de sterkte van het meerdaags inloopmoment bij de start van elk semester.

De commissie vindt dat de opleiding een goede onderwijsvisie heeft en deze tot uiting brengt via de toepassing van het HILL-model. Het is duidelijk dat de opleiding beschikt over een breed netwerk en er op die manier zowel voldoende authentieke casussen als werkplekken kunnen gegarandeerd worden. Echter is het noodzakelijk om de vereisten aangaande theoretische basiskennis degelijk vast te leggen, dit in samenspraak met de spiegelgroep en de werkplekken. De keuze van een casus dient immers te beantwoorden aan de noden van de te bereiken eindcompetenties. Op die manier kan de opleiding ook het onderscheid tussen het niveau 4, 5 en 6 beter specificeren.

Het aandeel werkpleklers heeft de opleiding niet vertaald in studiepunten maar door het aantal voorziene uren voor werkpleklers meent de commissie dat de opleiding voldoet aan de decretale vereiste van minimaal een derde aandeel werkpleklers. Het werkpleklers neemt ook een duidelijke plaats in binnen het leerproces van de studenten. De commissie is gerust dat de opleiding zal beschikken over voldoende werkplekken maar de opleiding dient erover te waken dat het bereiken van het eindniveau voor alle studenten kan geborgd worden. Het is positief dat de opleiding een werkplekscan heeft uitgewerkt maar de commissie adviseert om deze scan meer specifiek op maat van deze opleiding uit te werken en ook de professionalisering van de werkplekmentoren op te starten waarbij de specifieke rol van de werkplekmentor in zowel begeleiding als beoordeling beter dient vastgelegd te worden. De spiegelgroep kan hier zeker een belangrijke rol in opnemen. Daarbij kan de opleiding ook de criteria voor de keuze van een werkplek helder vastleggen, in het bijzonder voor studenten die reeds professioneel actief zijn in het desbetreffende beroepenveld.

De commissie vindt het een meerwaarde dat de opleiding reeds stappen zet om een internationale onderwijsleeromgeving aan te bieden, te meer omdat een grote diversiteit binnen de studentenpopulatie wordt verwacht. Ze heeft vertrouwen dat de opleiding beschikt over het nodige netwerk om hier concrete realisaties neer te zetten. Mede door die internationale blik vindt de commissie het merkwaardig dat de opleiding geen aandacht besteedt aan studenten onderdompelen in andere talen en/of culturen. De commissie vraagt om dit verder te evalueren tijdens de uitrol van de opleiding en desgevallend bij te sturen. De commissie erkent wel dat de studentengroep, door de specifieke grootstedelijke context van Antwerpen, zeer divers zal zijn maar net daardoor kan het verrijkend zijn om tijdens de opleiding meer inzicht te krijgen in andere talen en culturen en hoe dit te incorporeren tijdens de latere uitoefening van de functie als gegradueerde in het maatschappelijk werk. Tot slot verwacht de opleiding dat de gegradueerde voornamelijk een rol zal opnemen als eerste contactpersoon bij de hulpvraag, waarbij ze vaak zullen geconfronteerd worden met het communiceren in andere talen. Maar ook een verdere ontwikkeling in de Nederlandse (vak)terminologie zou onderdeel moeten uitmaken van de opleiding aangezien een groot deel van de studentenpopulatie het Nederlands niet als moedertaal heeft.

De commissie heeft vertrouwen in de deskundige studentenbegeleiding door de jarenlange ervaring van de hogeschool. Bij de aanwezige ondersteuningsmechanismen dient voldoende aandacht te zijn voor de doelgroep van werkstudenten. Het is positief dat de opleiding aanvangstoetsen voorziet en een remediëringstraject kan gevolgd worden. Aangezien de opleiding zeer op maat wil werken kan er over gedacht worden om ook een methodiek te

ontwikkelen om de begincompetenties in het vakdomein in te schalen, in het bijzonder voor de werkstudenten.

De commissie meent dat de voorziene personeelsinzet volstaat maar vraagt het hogeschoolbestuur niet te wachten met aanwerven tot de start van de opleiding. De commissie vindt het een pluspunt dat voor de nieuwe opleiding een toegewijd team wordt voorzien, dat zich kan toespitsen op het verder ontwikkelen van de opleiding op maat van de nieuwe doelgroep(en) voor de hogeschool. Daarbij is het zeker aanbevolen voldoende afstemming en uitwisseling te blijven voorzien met het team van de aanverwante professionele bacheloropleiding, temeer om het onderscheid tussen beide opleidingen te bewaken en een gezamenlijke visie over de nieuwe rol in het beroepenveld uit te dragen.

De studenten komen terecht op dezelfde campus waar de aanverwante professionele bacheloropleiding is gehuisvest. Het kan volgens de commissie een meerwaarde zijn om hen reeds gezamenlijk opdrachten te laten uitwerken, zo worden ze nog beter voorbereid op samenwerking in het latere beroepenveld en krijgen ze inzicht op het onderscheid tussen beide rollen. Daarbij kunnen de gegradueerden zich een beeld vormen welke meerwaarde er kan zijn in de doorstroom naar de professionele bacheloropleiding en in welke mate dit haalbaar is. Samengevat oordeelt de commissie dat de uitgewerkte leeromgeving studenten voldoende in staat stelt om de beoogde leerresultaten te realiseren.

Oordeel: voldoende

### 2.3 Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau

*De opleiding beschikt over een adequaat systeem van beoordeling, toetsing en examinering, waardoor zij nagaat of de beoogde leerresultaten worden bereikt.*

#### *Bevindingen*

De opleiding heeft zich laten inspireren door Cees van der Vleuten en zijn visie op programmatisch toetsen om te bepalen of de beoogde leerresultaten zijn bereikt. Dit betekent dat er geen enkele individuele toets wordt afgenomen waar een beslissing aan hangt maar dat de leerresultaten over een langere periode worden beoordeeld om zodoende het HILL-principe van *assessment as learning* te kunnen realiseren. Om dergelijke manier van toetsing te kunnen bereiken is het programma opgezet in grotere gehelen (van 30 studiepunten in het voltijds modeltraject en van 20 studiepunten in het deeltijds modeltraject). Zo kan de opleiding integratie met voldoende feedback bewerkstelligen waarbij de student tijdens een semester op verschillende momenten en manieren informatie - de datapunten – zelf dient te verzamelen over de te bereiken leerdoelen.

De opvolging van de student gebeurt via het digitaal portfolio: het leren en de ontwikkeling van studenten worden begeleid door de docent-coach en de besluitvorming wordt uitgevoerd door een beoordelingscommissie. Zo worden low-stake momenten ingevoerd waarbij de student via vastgelegde opvolgingsmomenten of formele coaching- en leermomenten zowel inhoudelijke feedback ontvangt als feedback rond zelfregulering, studievoortgang en attitudes. Aan de andere kant zijn er high-stake momenten waarbij een beoordelingscommissie beslist of de student kan doorgaan naar het volgend semester. Dit is steeds een menselijk oordeel gevormd door een divers team van beoordelaars. Het intersubjectief oordelen neemt een belangrijke plaats in voor de opleiding.

Deze manier van toetsing is nieuw voor de hogeschool vernam de commissie. De commissie vroeg verduidelijking over de aanpak van de herkansing van de studenten, aangezien deelvrijstellingen niet langer mogelijk lijken te zijn. In het bijzonder bij werkstudenten kan het voorvallen dat ze omwille van persoonlijke redenen een bepaalde periode uitvallen (wat ook bijvoorbeeld net aan het einde van een semester kan zijn). De opleiding verduidelijkte dat alle

datapunten in het digitaal portfolio bewaard blijven en door de herhaalde organisatie van de opleiding kan een student meteen het volgend semester verderzetten waar deze stopte. Tevens meent de opleiding door deze aanpak veel duidelijker en eerder aan studenten te kunnen communiceren wanneer ze onvoldoende geschikt zijn om het beoogde eindniveau te kunnen behalen. Het is volgens de opleiding enkel via deze onderwijsaanpak mogelijk om effectief integratief onderwijs aan te bieden.

De verschillende toetsvormen zijn uitgewerkt in het aanvraagdossier waarbij het toetsprogramma voor het eerste semester is geconcretiseerd. In het toetsprogramma worden de nummers van de verwachte datapunten aangeduid, alsook de periode, de toetsvorm, de leerdoelen en inhouden, de uitvoerders, de verwachte resultaten en aanpak van feedback en op welke manier dit praktisch wordt gerealiseerd. Voor de opname van de datapunten in het digitaal portfolio krijgen de studenten een leidraad voor het verwezenlijken van de leerdoelen waarbij zowel de vorm als inhoud door de opleiding bepaald worden.

De feedback gebeurt door verschillende vormen namelijk een 1-op-1 gesprek tussen student en docent-coach, groepscoaching tussen student, docent-coach en peers en/of ervaringsdeskundige(n) en een driehoeksgesprek tussen student, docent-coach en de werkplekmentor. Per semester zijn er minstens drie formele opvolgingsgesprekken voorzien. Het laatste opvolgingsgesprek besteedt specifieke aandacht aan de afwerking van het portfolio dat wordt voorgelegd aan de beoordelingscommissie.

De voortgangsbeslissing (een pass of fail) wordt gegeven in week 14 van het semester door de beoordelingscommissie. Indien de student onvoldoende kan aantonen dat hij de beoogde leerresultaten heeft bereikt volgt een op maat aangepaste remediëringsoopdracht die hij/zij op korte termijn uitvoert. Elke niet-geslaagde student krijgt uitgebreide feedback van de beoordelingscommissie over de aandachtspunten en de aanpak van de herkansing. Zo wordt een 'tweede zit' telkens georganiseerd kort na de 'eerste zit' om alle studenten de kans te geven zich te verbeteren en over te gaan naar het daarop aansluitend semester.

Tijdens het gesprek ging de commissie verder in op de professionalisering van de beoordelaars zelf. Holistisch beoordelen vergt immers een specifieke expertise van de beoordelaar en op welke manier de werkplekmentor en de onervaren docent-coach hierin wordt geprofessionaliseerd is op moment van toetsing nog onduidelijk. Volgens de opleiding heeft de hogeschool voldoende expertise om te borgen dat de toetsen valide, betrouwbaar en transparant zullen zijn. De opleiding ziet de rubrics als een valabel instrument opdat elke werkplekmentor uniform kan oordelen.

#### *Overwegingen*

De commissie heeft een uitgebreide mix aan toetsvormen vastgesteld, op maat van de graduaatsopleiding. De concretisering van het toetsprogramma van het eerste semester geeft de commissie voldoende vertrouwen in de professionele aanpak van toetsing door de opleiding. De commissie volgt de visie van de opleiding om integratief te toetsen. Het feit dat een beoordelingscommissie oordeelt over de pass of fail geeft indicaties dat dergelijke beoordeling doordacht zal worden uitgevoerd. Het feit dat studenten direct kunnen herkansen is positief zodat ze aansluitend het volgend semester kunnen aanvatten. Bij een fail kunnen ze meteen het betreffende semester hernemen. De commissie vraagt zich wel af of deze manier van toetsen ook voldoende aandacht besteedt aan excellente studenten. Maar de commissie gaat ervan uit dat de dialoog met de beoordelingscommissie ook positieve punten voldoende in de verf zal zetten.

De commissie heeft wel bedenkingen of dergelijk systeem van beoordeling, toetsing en examinering haalbaar is binnen de beoogde personeelsinzet en binnen de arbeidstijd van de werkplekmentoren. Volgens de opleiding steunt het hogeschoolbestuur deze vernieuwende vorm van beoordeling en zal er, indien nodig, extra personeelsinzet overwogen kunnen

worden. Tevens is het volgens de commissie aangewezen een calibratiemethodiek op te zetten om te garanderen dat alle beoordelaars eenzelfde kader hanteren.

De commissie heeft de aangeleverde rubrics voor semester 1 bestudeerd en meent dat deze te uitgebreid zijn opgesteld waardoor deze moeilijk werkbaar worden voor een werkplekmentor. Het is belangrijk om de manier van beoordelen af te stemmen met de werkplekmentoren en hun leidinggevenden naar haalbaarheid tijdens de verdere ontwikkeling en uitrol van de opleiding. Daarbij merkt de commissie op dat de overhandigde rubrics allemaal zijn geformuleerd vanuit de ik-positie waardoor het lijkt alsof de student zichzelf zal beoordelen.

De commissie besluit dat de opleiding zal beschikken over een adequaat systeem van beoordeling, toetsing en examinering mits er voldoende aandacht wordt besteed aan de professionalisering in het programmatisch toetsen van alle betrokkenen.

Oordeel: voldoende

## 2.4 Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg

*De opzet en de organisatie van de interne kwaliteitszorg is gericht op een systematische borging en verbetering van de opleiding waar de relevante stakeholders bij betrokken worden.*

### *Bevindingen*

De opleiding zal de Kwaliteitscode Onderwijs van de hogeschool volgen voor wat betreft de opzet en de organisatie van de interne kwaliteitszorg. Hiervoor zal de Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus gevolgd worden, die in het aanvraagdossier is uitgewerkt. Dit cyclisch en planmatig denken is in de beleidsvoering aanwezig via de beleids- en functioneringscyclus. Binnen de beleidscyclus legt de opleiding haar prioriteiten vast in een jaaractieplan. De prioriteiten worden bepaald op basis van de visie, strategie en de monitoring en bijsturing van de huidige werking.

Om de opleiding te monitoren wordt onder andere de competentiegroeimeter afgenomen. Deze meet de zelf-ingeschatte competentiegroei van studenten en geeft docenten feedback over de resultaten die ze bereiken met de studenten. De commissie vernam dat de docent zelf kan aangeven wanneer het beste tijdstip is om deze af te nemen (dit kan bijvoorbeeld ook tussentijds zodat nog rekening kan gehouden worden met de feedback tijdens het verder verloop van het semester). De vragenlijst is opgebouwd rond acht competenties en ook studielast, kwaliteit van studiemateriaal als een aantal open vragen over sterke en te verbeteren punten komen aan bod. Het instrument bestaat uit een vragenlijst zowel voor studenten en docenten. De docent is eigenaar van de feedback en gaat hierover in gesprek met de onderwijsondersteuner.

Naast schriftelijke feedback organiseert de opleiding ook focusgroepen met studenten, dit elk semester om zo voldoende snel feedback te kunnen integeren in de opleiding. Het werkplekcleren wordt verder opgevolgd via de werkplekscan en zowel student als docent dienen hun ervaringen over de werkplek aan het eind van elk opleidingsjaar te delen. Indien nodig wordt een gesprek aangegaan met de betrokken mentor of werkplek om actie te ondernemen om het behalen van de leerresultaten mogelijk te maken. De gesprekken met de werkplekken is de verantwoordelijkheid van de opleidingscoördinator.

Daarnaast organiseert de opleiding jaarlijks een focusgroep met docenten, studenten en beroepenveld om (een deel van) de leerresultaten te evalueren en het leer- en evaluatiemateriaal. Maar ook informele feedback vanuit de werkplekken wordt gecaptureerd

en krijgt een plek in de besprekingen op het dagelijks bestuur en de opleidingsraad. Voorts wordt voor de inspraak een opleidingstudentenraad opgericht en graduaatsstudenten zullen ook in de overkoepelende Karel de Grote-studentenraad zetelen. De commissie vernam verder dat zowel voor studenten uit het deeltijds traject als het voltijds traject geborgd zal worden dat ze voldoende representatief betrokken worden in de studentenparticipatie. De opleiding vervolgde dat ze deze nieuwe opleiding vorm wil geven samen met het beroepenveld. Vandaar dat de spiegelgroep ook betrokken wordt binnen de opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg.

#### *Overwegingen*

De commissie heeft vertrouwen in de jarenlange ervaring van de hogeschool met betrekking tot de opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg. De commissie meent dat de gangbare instrumenten zijn afgestemd op het profiel van de nieuwe opleiding. Daarbij is het duidelijk dat meerdere stakeholders worden betrokken bij de borging en verbetering van de kwaliteit van de opleiding. De commissie vindt het positief dat de opleiding rekening wil houden met voldoende inspraak van zowel studenten uit het voltijds als het deeltijds programma. Daarbij wil de commissie wel opmerken dat de term competentiegroeimeter verwarrend is als instrument ter evaluatie van de docent-coach. De nodige aandacht dient wel nog besteed te worden aan de objectieve evaluatie van de werkplekken en de werkplekmentoren. De voorliggende werkplekscan is thans onvoldoende geschikt als evaluatie-instrument. Maar de commissie is gerust dat de feedback van studenten en docent-coaches voldoende snel de opleiding zal bereiken.

Samengevat stelt de commissie vast dat de opleiding voldoende relevante stakeholders betreft om de kwaliteit te borgen. Naast periodieke afstemming met relevante stakeholders voor deze opleiding wordt ook tussen graduaats- en aanverwante bacheloropleiding te borgen. Als besluit vernam de commissie. Het is aangewezen om een systematiek in te bouwen om voldoende afstemming tussen de graduaats- en aanverwante bacheloropleiding te borgen. Als besluit vertrouwt de commissie dat de organisatie van de interne kwaliteitszorg professioneel wordt opgezet, gericht op een systematische borging en verbetering van de opleiding, met voldoende betrokkenheid van relevante stakeholders.

Oordeel: voldoende



## 2.5 Eindoordeel

De commissie beoordeelt elk van de generieke kwaliteitswaarborgen als voldoende en bijgevolg is ook het eindoordeel voor de opleiding graduaat in het maatschappelijk werk voldoende.

De commissie heeft een enthousiast en deskundig opleidingsteam gesproken. De commissie maakt wel de opmerking dat het adviesrapport eerder generiek is opgesteld maar het gesprek en de aanvullende informatie hebben voldoende verduidelijking opgeleverd om vertrouwen te hebben dat de nieuwe graduaatsopleiding kwalitatief is opgezet en wordt uitgerold. Het is wel belangrijk om blijvende aandacht te schenken of de organisatie en de opzet van het deeltijds modeltraject haalbaar en studeerbaar is voor werkstudenten. Ook de aanpak van selectie van werkplek voor deze doelgroep dient verder uitgeklaard te worden.

Algemeen stelt de commissie vast dat het werkplekleren (zowel naar aanpak als beoordeling) nog de nodige ontwikkeling vergt. Het stelt de commissie alvast gerust dat de opleiding samen met de spiegelgroep – bestaande uit beroepenveld, docenten en alumni – de opleiding verder zal vormgeven. De opleiding kan steunen op deze spiegelgroep om het beoogd eindniveau beter te differentiëren van gelijkaardige opleidingen op niveau 4 en 6 en helder te communiceren over de rol van de uitstromende gegradueerden in het beroepenveld. Aangaande het beoogd eindniveau meent de commissie dat de opleiding best wat ambitieuzer mag zijn. Maar de commissie heeft er vertrouwen in dat mogelijke tekortkomingen snel gedetecteerd zullen worden door de intensieve samenwerking met het beroepenveld en de opzet en organisatie van de kwaliteitszorg.



### 3 Beoordelingsproces

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “Kader Toets Nieuwe HBO5-Opleiding (omvorming)”, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 28 april 2017.

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan het vooroverleg heeft elk commissielid de eerste indrukken opgemaakt en werden prioritaire vragen opgesteld.

Tijdens een vooroverleg op 10 januari 2020 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens het toelichtend gesprek voorbereid.

Het toelichtend gesprek vond plaats op een opleidingsonafhankelijke locatie te Antwerpen op 10 januari 2020 om 10 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel:

- **Annemie Cornille;**
- **Sarah El Massaoudi;**
- **Wendy Peeters;**
- **Wouter Stinckers;**
- **Veerle Van Gestel;**
- **Rudy Verhoeven.**

Tijdens dit gesprek zijn de vraagpunten van de commissie aan de orde gesteld.

Tijdens een besloten nabespreking op 10 januari 2020 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een oordeel op de vier generieke kwaliteitswaarborgen en een eindoordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van adviesrapport dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het door de voorzitter vastgestelde adviesrapport werd naar de NVAO gestuurd op 3 februari 2020.

## 4 Overzicht oordelen

De onderstaande tabel geeft per generieke kwaliteitswaarborg het oordeel van de commissie uit hoofdstuk 2 weer.

Generieke kwaliteitswaarborg	Oordeel
1. Beoogd eindniveau	Voldoende
2. Onderwijsleeromgeving	Voldoende
3. Te realiseren eindniveau	Voldoende
4. Opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	Voldoende
<b>Eindoordeel</b>	<b>Voldoende</b>

## Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding

Partner samenwerkingsverband	Karel de Grote Hogeschool
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Brusselstraat 45, B-2018 ANTWERPEN +32 3 613 13 13 info@kdg.be – www.kdg.be
Naam, functie, telefoon, e-mail contactpersoon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veerle Hendrickx, Algemeen directeur</li> <li>• Peter Brants, Directeur Onderwijsgroep Welzijn &amp; Gezondheidszorg</li> </ul>
Partner samenwerkingsverband	-
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	-
Status instelling	Ambtshalve geregistreerd
Naam opleiding (graad, kwalificatie)	Graduaat in het maatschappelijk werk
Afstudeerrichtingen	-
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5)
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het maatschappelijk werk
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk
ISCED benaming van het studiegebied	03 – Social sciences, journalism and information
Onderwijstaal	Nederlands
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Antwerpen
Studieomvang (in studiepunten)	120
Nieuwe opleiding voor Vlaanderen	Ja, HBO5 omvorming
HBO5-opleiding van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding	-
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	Bachelor in het sociaal werk

## Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

1. De gegradueerde stelt de cliënt centraal, bevordert empowerment, emancipatie en sociale choesie, uitgaande van de mensenrechten en met respect voor gelijkwaardigheid en diversiteit.
2. De gegradueerde handelt bewust binnen een beroepsethisch en wettelijk kader.
3. De gegradueerde legt professioneel, respectvol en empathisch contact met de cliënt, het cliëntstelsysteem en andere relevante actoren.
4. De gegradueerde stimuleert de cliënt en het cliëntstelsysteem tot interactie met de omgeving.
5. De gegradueerde neemt een brugfunctie op tussen de cliënt, het cliëntstelsysteem en maatschappelijke voorzieningen.
6. De gegradueerde communiceert zowel schriftelijk als mondeling in begrijpelijk en correcte taal, hanteert adequaat diverse communicatie- en interactievormen en zorgt voor de administratieve opvolging.
7. De gegradueerde bevordert en ondersteunt de zelfredzaamheid van de cliënt en het cliëntstelsysteem door een beroep te doen op hun krachten en hun sociaal netwerk, en onderneemt doelgerichte acties in overleg met het team en met andere actoren.
8. In nieuwe en complexe contexten informeert en adviseert de gegradueerde de cliënt en het cliëntstelsysteem bij hun hulpvragen en noden.
9. De gegradueerde begeleidt de cliënt en het cliëntstelsysteem door het hulpverleningstraject heen en handelt daarbij op een methodische, agogisch verantwoorde wijze.
10. De gegradueerde begeleidt interactieprocessen tussen cliënten en cliëntgroepen en draagt bij aan opleidingsacties.
11. De gegradueerde stimuleert de cliënt en het cliëntstelsysteem tot actieve participatie aan de samenleving.
12. De gegradueerde volgt maatschappelijke ontwikkelingen en signaleert drempels en knelpunten in de eigen werking en/of in de samenwerking met andere actoren.
13. De gegradueerde plant en organiseert de eigen activiteiten en werkt actief en constructief samen in multidisciplinair verband met alle relevante actoren.
14. De gegradueerde ontwikkelt zijn professioneel handelen permanent op basis van (zelf)reflectie en deskundigheidsontwikkeling.

*Datum validatie: 18 februari 2019*

## Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie

De beoordeling is gebeurd door een visitatiecommissie aangesteld door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

**Toon Martens** (*voorzitter*) algemeen directeur van KHLeuven en de hogeschool UC Leuven-Limburg in de periode 2001-2016. Hij was 15 jaar bestuurder bij VLHORA en 2 maal voorzitter. Hij was ook afgevaardigd bestuurder van CVO Mobyus en voorzitter van het samenwerkingsverband in Leuven en Limburg. Hij startte op Vlaams niveau het samenwerkingsplatform op tussen HBO5-instellingen en hogescholen en was voorzitter tot einde 2016. Hij was ook jarenlang lid van de adviesraad van NVAO. Recent deed hij een instellingsreview in Ierland en was hij voorzitter van de beoordelingscommissie van de eerste HBO5-opleiding.

**Jules Pieters** (*commissielid*) emeritus-hoogleraar (sinds 2012) Toegepaste Psychologie met bijzondere aandacht voor leren en instructie aan de Universiteit Twente. In 1980 gepromoveerd in de sociale wetenschappen en in 1991 benoemd tot hoogleraar Instructietechnologie. In 2002 is zijn leerstoel omgezet in Toegepaste Psychologie. Hij was van 1995 tot 2002 decaan van de Faculteit Toegepaste Onderwijskunde en van 2002 tot 2009 directeur van de opleiding Psychologie. Van 2007 tot 2012 was hij tevens voorzitter van de vakgroep Curriculumontwerp & Onderwijsinnovatie en wetenschappelijk directeur van het Instituut Universitaire Lerarenopleiding ELAN. Bijkomend heeft hij zich geëngageerd in diverse beroepsverenigingen aangaande het domein van onderwijskunde en psychologie en heeft hij een ruime ervaring in beoordelingscommissies voor hoger onderwijs, dit zowel voor toetsen nieuwe opleiding als voor beoordelingen van bestaande opleidingen.

**Petra van Zon** (*commissielid*) consultant kwaliteitsmanagement en docent aan de Fontys Hogeschool Sociale Studies te Eindhoven bij de Bachelor Social Work en Associate degree Ervaringsdeskundigheid in Zorg en Welzijn. Eerder was zij als onderzoeker verbonden aan het lectoraat Sociale Veerkracht en voorzitter van de examencommissie van Fontys Hogeschool Sociale Studies.

**Isabelle Goossens** (*student-commissielid*) volgt naast haar werk als lijnpiloot een combinatie van dag- en avondopleiding HBO5 bouwkundig tekenen bij IVO Brugge.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Mike Slangen**, beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator.
- **Ruth DeVreese**, zaakvoerder Konneкто, extern secretaris.

Alle commissieleden, de procescoördinator en de secretaris hebben een onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring ingevuld en ondertekend waarmee zij tevens instemmen met de NVAO gedragscode.

## Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten

### *Informatiedossier opleiding*

- Informatiedossier TNO HBO5 omvorming graduaat in het maatschappelijk werk – Karel de Grote Hogeschool

### *Verplichte bijlagen bij het informatiedossier*

- De domeinspecifieke en opleidingsspecifieke leerresultaten
- Afstemming Rollen Graduaat MW en OLR
- Opleidingsspecifieke leerresultaten en activiteiten van een GMW
- Schematisch programmaoverzicht
- Inhoudsbeschrijving van de opleidingsonderdelen aan de hand van ontwerp ECTS-fiches
- Onderwijsorganisatie Graduaat Maatschappelijk Werk
- Werkplekscan
- Graduele opbouw werkplekieren
- Toetsprogramma Semester 1
- Toetsvormen doorheen de opleiding
- Een verklaring op eer voor in te zetten voorziene middelen en personeel
- Contacten werkveld en samenstelling Spiegelgroep
- Onderwijs- en examenreglement
- EVC/EVK procedure
- Aanvullingstraject naar een bachelordiploma Sociaal Werk binnen KdG
- Kwaliteitscode onderwijs KdG
- Beoordeling Macrodoelmatigheid Commissie Hoger Onderwijs

### *Niet-verplichte bijlagen bij het informatiedossier*

- Ontwerpen met HILL
- Casussen semester 1
- Taalremediëringstrajecten
- Voorbeeld intentieverklaring
- Werkplan voorbereiding opstart Graduaat 2020-2021
- Aanpak team professionalisering

### *Documenten beschikbaar gesteld tijdens het toelichtend gesprek*

- Overzichtstabel RUBRICS Semester 1 “Maatschappelijk werk ontdekken – rollen van communicator en begeleider”

