

GRADUAAT IN HET MAATSCHAPPELIJK WERK

SAMENWERKINGSVERBAND VIVES HBO5 ZUID

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • ADVIESRAPPORT

31 MEI 2019





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.....	15
3	Beoordelingsproces	16
4	Overzicht oordelen	17
	Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding.....	18
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	20
	Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie.....	20
	Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten	22
	Bijlage 5: Lijst met afkortingen	23

1 Samenvattend advies van de visitatiecommissie

De NVAO heeft de domeinspecifieke leerresultaten van de nieuwe opleiding graduaat in het maatschappelijk werk gevalideerd op 18 februari 2019.

Aansluitend bij de noden in het werkveld heeft het samenwerkingsverband VIVES HBO5 Zuid, bestaande uit de Katholieke Hogeschool VIVES Zuid en CVO MIRAS, de graduaatsopleiding in het maatschappelijk werk (MW) ontwikkeld. De breed georiënteerde, beroepsgerichte opleiding bereidt studenten voor om als maatschappelijk werker met een allround kijk in de welzijnssector aan de slag te gaan. De maatschappelijk werker werkt cliëntgericht en vormt een verbindende schakel tussen cliënt, omgeving en samenleving. De opleiding is gebaseerd op de gelijknamige door de Vlaamse Regering goedgekeurde onderwijskwalificatie en de gevalideerde DLR. Bij het opstellen van de DLR door een VLHORA-werkgroep is het werkveld betrokken. De opleiding is ingericht als dagtraject, maar richt zich op een brede instroom. Er is een gemeenschappelijke basis met de opleiding sociaal-cultureel werk (SCW), waarna vanaf het tweede semester gespecialiseerd wordt. Door integratief te werken aan de hand van casussen die uitgaan van een authentieke beroepsituatie en waarin input van onder meer het werkveld is meegenomen, sluit de opleiding aan bij de praktijk.

De visitatiecommissie (hierna: commissie) waardeert de samenspraak met en de betrokkenheid van het beroepenveld bij de opleiding, en bij de ontwikkeling daarvan. Ze onderschrijft de sterke aansluiting van de opleiding bij het werkveld en ziet daarin een stevig draagvlak voor het geboden onderwijs. De opleiding beantwoordt qua niveau en oriëntatie aan niveau 5 van de Vlaamse kwalificatiestructuur. Er is een duidelijke visie en motivatie aanwezig ten aanzien van het bereiken van de beoogde competenties en het gebruikte pedagogische model. De commissie steunt de keuze voor het beroepsgerichte kader waarin de studenten vakkennis en de toepassing daarvan krijgen aangereikt en waarin hun autonomie wordt gestimuleerd, en voor de stevige praktijkcomponent in de vorm van werkplekleren: door de indeling van het programma komt WPL ruimschoots aan bod. De begeleiding van studenten door coaches uit het werkveld versterkt de verwevenheid van de opleiding met de praktijk. Ook is de commissie te spreken over de aanwezige expertise met zowel het werkveld als de doelgroep binnen het onderwijsteam.

De nieuwe opleiding beschikt over een goed opgebouwd curriculum, afgestemd op de doelgroep. De commissie is van mening dat de inhoud en de vormgeving van het programma, met inbegrip van de onderwijs- en leervormen en met de sterke wisselwerking tussen theorie en praktijk, de studenten in staat zullen stellen de beoogde leerresultaten te bereiken. Programma, personeel en voorzieningen vormen een samenhangende leeromgeving. De gehanteerde onderwijs- en leervormen zijn passend bij de vooropgestelde competenties en de ontwikkelde opleidingsspecifieke gedragsindicatoren. Door de permanente evaluatie kan men snel bijsturen. In dit kader is ook de integratie van de bestaande intensieve studentenbegeleiding in de organisatie van belang.

Het toetsingsbeleid kent een solide basis waarop voortgebouwd kan worden bij het nader concretiseren richting de graduaatsopleidingen. Dit laatste aspect is in gang gezet met de aanpassing van het OER naar de graduaat. De commissie is van mening dat de kwaliteit van de evaluatie voldoende geborgd is, mede door de overlegstructuur die participatie van de betrokkenen bevordert. Zij vertrouwt erop dat het evaluatiesysteem op maat wordt ingericht, waarbij de validiteit van toetsing is geborgd en de betrouwbaarheid wordt ondersteund door het meerogenprincipe en ingebouwde controles. Het integrale kwaliteitszorgmodel moet nog nader toegespitst worden op de graduaatsopleidingen.

De commissie concludeert dat er veel oog is voor de eigenheid van de graduaatsopleiding. Het samenwerkingsverband beschikt over een gestructureerde organisatie, waarin de expertise met niveau 5 van het CVO wordt opgenomen in de onderwijskundige structuur van de hogeschool. Aandachtspunt hierbij is een blijvende goede begeleiding en ondersteuning van het CVO-personeel dat integreert in VIVES en het benutten van zijn expertise met zijn instromers.

De commissie die de aanvraag van het samenwerkingsverband VIVES HBO5 Zuid 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:

- Internationale benchmarking structureel op te pakken om de opleiding duidelijker te positioneren;
- Te overwegen om het grote aantal gedragsindicatoren te reduceren/breder te definiëren en daarbij het fijnmazige los te laten, opdat de verantwoording niet onttaardt in 'afvinklijstjes';
- Bij instroombeleid aandacht te besteden aan alle potentiële doelgroepen en hun specifieke onderwijsbehoeften (bijv. met hybride trajecten en online learning);
- De contacten met het werkveld structureel (verder) uit te bouwen, onder meer om bij te kunnen dragen aan visieontwikkeling op het vak(gebied) en de doorontwikkeling van de opleiding;
- Af te stemmen met c.q. kennis te benutten van aanbieders van gelijksoortige opleidingen op het gebied van onder meer WPL, reflectievaardigheden en meer flexibiliteit in het hanteren van werkvormen;
- Het diversiteitsaspect explicieter in te vullen in het programma, om beter aan te sluiten bij de praktijk;
- De bestaande intensieve studentenbegeleiding met veel feedbackloops uit de CVO's te behouden zodat studenten in hun voortgang tijdig bijgestuurd kunnen worden;
- Te bewaken dat er een verdere uitwerking plaatsvindt van toetsvisie en invulling van het praktijkproject;
- Bij de nadere uitwerking van het kwaliteitszorgsysteem een concrete planning op te stellen voor het resterende deel van het omvormingstraject.

Den Haag, 31 mei 2019

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor het graduaat in het maatschappelijk werk van het samenwerkingsverband VIVES HBO5 Zuid,

Guy Aelterman
(voorzitter)

Carlijn Braam
(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

De graduaatsopleiding in het maatschappelijk werk is gesitueerd binnen het studiegebied Sociaal-Agogisch Werk van de Katholieke Hogeschool VIVES. De opleiding is omgevormd uit de huidige HBO5-opleiding maatschappelijk werk, die nog twee jaar wordt aangeboden in afbouw. In 2015 is de opleiding reeds omgevormd van 90 naar 120 studiepunten, inclusief 30 studiepunten werkplekuren. Dit proces van omvorming is in 2017-2018 verder doorgezet, op zowel pedagogisch als inhoudelijk vlak. Uitgaande van de sterktes van CVO MIRAS en de huidige en toekomstige noden in het werkveld, heeft men een brede, beroepsgerichte opleiding neergezet die studenten opleidt tot professioneel geschoolde gegradueerden in het maatschappelijk werk. Het beoogd eindniveau van de gegradueerde is een maatschappelijk werker die een verbindende schakel vormt tussen de cliënt, zijn omgeving en de samenleving, met de focus op laagdrempelig werken. De gegradueerden krijgen een stevige basis mee en zijn in staat om binnen de welzijnssector mensen met uiteenlopende noden te ondersteunen.

Door integratief te werken, sluit de opleiding aan bij de praktijk en ontwikkelen studenten een zienswijze die allround is. Gegradueerden kunnen aan de slag in uiteenlopende omgevingen, zoals ziekenhuizen, gezondheidscentra en CAW's. De opleiding constateert dat, mede dankzij haar eigen inspanningen, het graduaatsniveau beter bekend raakt in het werkveld en er steeds meer vraag naar is. Gegradueerden worden ingezet bij de dagelijkse ondersteuning aan cliënten, waar bachelors meer (mede)verantwoordelijkheid en initiatief opnemen. Het verschil komt – meer dan in het verleden – terug in vier aspecten die van een bachelor verwacht worden en bewust uit de graduaatsopleiding zijn gelaten: interdisciplinaire en coördinerende competenties (bijv. meewerken aan meerjarenplannen), internationale en onderzoeksvaardigheden (bijv. registratiemateriaal onderzoeken). Van een gegradueerde wordt verwacht dat hij kan handelen in complexe contexten, verantwoordelijkheid kan opnemen in het ondersteunen van cliënten en kan bijdragen aan de werking in de organisatie.

De opleiding is gebaseerd op de gelijknamige door de Vlaamse Regering goedgekeurde onderwijskwalificatie en de gevalideerde DLR. De onderwijskwalificatie is gestoeld op de beroepskwalificatie 'maatschappelijk werker'. De DLR zijn opgesteld door een VLHORA-werkgroep samengesteld uit (internationale) vertegenwoordigers van hogescholen die opleidingen in het domein aanbieden. Over de leerresultaten is een bevraging uitgevoerd bij het werkveld, internationale experts en alumni, waaruit naar voren kwam dat de beoogde leerresultaten op het juiste niveau geformuleerd zijn. De leerresultaten zijn geconcretiseerd in een groot aantal beroepsspecifieke gedragsindicatoren en een aantal algemene gedragsindicatoren. Voor elke indicator wordt bepaald op welk niveau deze in een opleidingsonderdeel zal worden afgetoetst. De gedragsindicatoren zijn goedgekeurd door de POC, het officiële overlegorgaan van de opleiding waarin alle betrokkenen bij de opleiding zijn vertegenwoordigd, inclusief het werkveld. De opleiding geeft aan dat deze indicatoren geen vaststaand gegeven zijn; er is ruimte om zaken meer toe te spitsen, ook op aangeven van werkplekken. Bij aanvang van WPL is er een dialoog voorzien over de te evalueren indicatoren en verwachtingen over en weer, zodat er ruimte blijft voor het groeiproces van de student.

Het werkveld is al jaren betrokken bij de opleiding, in eerste instantie (informeel) via stageplaatsen. Na de inkanteling in de hogeschool is het studentenaantal van de opleiding gestegen tot 300, waarmee het aantal benodigde werkplekken eveneens is toegenomen.

Om het aantal praktijkplaatsen uit te breiden, is onder meer een werkgroep met studenten gestart en wordt door docenten proactief contact gelegd met organisaties. Docenten gaan daarnaast regelmatig bij werkplekken langs. Dit brengt als voordeel met zich mee dat men 'voeling' houdt met de werkplek. Ook kan de opleiding op deze manier de actuele ontwikkelingen en behoeftes in het werkveld blijven peilen en vertalen naar de opleiding, waarmee tegemoet wordt gekomen aan een wens vanuit de POC om praktijkgericht te werken. Om de onderlinge wisselwerking verder te versterken en te spreken over zaken als het takenpakket van de graduaatsstudent, organiseert de opleiding jaarlijks een netwerkmiddag/infomoment met het werkveld. De opleiding wordt tevens geadviseerd door een resonantiewerkgroep die twee keer per jaar samenkomt, waarin twaalf mensen uit het werkveld zetelen (dezelfde als in de POC), die hiervoor werden uitgenodigd na deelname aan de jaarlijkse werkveldmiddag. De opleiding vindt het belangrijk om ruimte voor inspraak te geven en richt zich op het creëren van meerwaarde voor het werkveld, waarbij zij zich ervan bewust is dat er van het werkveld een investering wordt gevraagd. Men streeft naar een vloeiend organisatorisch verloop in het eerste jaar en heeft ter voorbereiding veel uitgewerkt (o.a. samenwerking met de bacheloropleiding), al kan uiteraard niet alles worden voorzien.

De opleiding is ingericht als dagonderwijs en mikt op een brede instroom van zowel generatiestudenten als zij-instromers, een mix die als sterkte wordt ervaren. Waar er in het verleden veel instroom was van studenten die al werkzaam waren in de sector, is die instroom nu verschoven naar generatiestudenten (78%, tegenover 22% zij-instromers). De opleiding gaat ervan uit dat de huidige instroom gehandhaafd zal blijven, wat neerkomt op ongeveer 90 studenten (60 MW; 30 SCW), naast een huidige wachtlijst. Het slagingspercentage na het eerste jaar ligt op circa 80 procent. De opleiding richt zich in eerste instantie op studenten uit het TSO en met name op studenten uit het BSO die over voldoende competenties beschikken om verder te studeren. Daarnaast zijn potentiële doelgroepen onder meer studenten die overstappen vanuit een bachelor en werkzoekenden via de VDAB.

Een standaardtraject beslaat twee jaar (voltijd); voor zij-instromers is het mogelijk het traject te spreiden over meerdere jaren – het adviestraject is vier jaar – waarbij individuele trajecten met blended learning/afstandonderwijs mogelijk zijn. Werkenden kunnen op basis van hun portfolio via een EVC/EVK-procedure relevante werkervaring valideren. Twee trajectbegeleiders bewaken deze procedure. De opleiding geeft aan een online leerpad niet evident te vinden, aangezien er specifieke contactuele vaardigheden aangeleerd moeten worden. Het combineren van de opleiding met een voltijdse job in een andere sector is niet evident, zonet onmogelijk. Een aanbod voorzien in avondonderwijs is niet eenvoudig gezien WPL binnen de MW-sector hoofdzakelijk een dagtaak is. Indien nodig wordt waar mogelijk gezocht naar maatwerk. Een aanvullingstraject naar de bachelor wordt door de opleiding wel in de avond aangeboden.

Gevraagd naar het onderscheid tussen de opleiding maatschappelijk werk en de opleiding sociaal-cultureel werk, geeft de opleiding aan dat er met name een groot verschil is in werkplekken en het bijbehorende takenpakket; waar MW cliëntgericht is (het werken met individuen in een context), is SCW meer groepsgericht, oplossingsgericht en projectmatig (het werken met doelstellingen). Wel is er een gemeenschappelijke basis in de opleiding, onder andere als het gaat om methodische vaardigheden.

Op internationaal vlak worden contacten gelegd, onder andere met het oog op een eventuele toekomstige uitwisseling van studenten. In 2018 is een bezoek gebracht aan Rotterdam Academy om kennis op te doen over onder meer hun methodieken, werkvormen en wijze van differentiëren.

Overwegingen

De commissie stelt vast dat de DLR goed zijn afgetoetst. De rol van het beroepenveld is duidelijk aanwezig, onder andere via een bevraging van het werkveld over de DLR, de door de POC goedgekeurde gedragsindicatoren en een permanente aftoetsing van de leerresultaten bij het werkveld, waarop het programma wordt aangepast. Wel merkt de commissie op dat het grote aantal gedragsindicatoren, hoewel interessant om de link te leggen met opleidingsonderdelen, complex kan zijn in samenhang met de DLR en beoogde competenties. Men mag in de toekomst gerust de gedragsindicatoren breder definiëren c.q. het aantal indicatoren reduceren, iets waarvoor de opleiding zeker openstaat.

De commissie constateert dat de opleiding hoge instroomaantallen kent. Zij vindt het positief dat veel aspecten goed zijn uitgedacht en er veel bevoegenheid uit het team spreekt, meer dan uit het dossier naar voren komt. De commissie vraagt zich af of de huidige indeling, met MW en SCW als separate opleidingen, de voorkeur verdient en is benieuwd naar de ontwikkelingen in Vlaanderen op dit vlak. Er zou, indien daar formele ruimte voor is, in afstemming met het werkveld ingezet kunnen worden op een algemeen profiel met twee afstudeerrichtingen, ofwel op sterker differentiëren. De commissie stelt vast dat MW opleidt tot een bepaalde discipline, die als zodanig niet (meer) overal bestaat. Aan het ontwikkelen van een visie op het vak(gebied) kan het werkveld bijdragen via de POC. In dit kader beveelt de commissie aan om de contacten met het werkveld structureel (verder) uit te bouwen. Ook suggereert zij meer overleg te voorzien tussen aanbieders van gelijksoortige opleidingen om te komen tot meer afstemming op bijvoorbeeld het vlak van werkplekleren/werkplekken.

Een aandachtspunt is gelegen in de vraag hoe de opleiding kan inspelen op zij-instromers, aangezien vooralsnog vooral is afgestemd op generatiestudenten. De commissie moedigt de opleiding aan om hybride trajecten te ontwikkelen en het contactonderwijs aan te vullen met blended/online learning, zeker in het tweede jaar van de opleiding. Hiermee kan men flexibeler inspelen op potentiële (heterogene) doelgroepen en tegelijk aansluiten bij de praktijk, waarin steeds meer online hulpverlening wordt geboden. De vraag naar deze trajecten kan gestimuleerd worden door er aanbod in te voorzien. Tevens beveelt de commissie aan om meer expliciete aandacht te besteden aan internationalisering; door te benchmarken met vergelijkbare (buitenlandse) opleidingen, kan men de opleiding nog beter profileren richting arbeidsmarkt.

De commissie stelt vast dat het beoogd eindniveau van de opleiding qua niveau, oriëntatie en inhoud de actuele eisen weerspiegelt die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en/of het vakgebied worden gesteld aan de opleiding.

Oordeel: voldoende

2.2 Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving

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

Bevindingen

De opleiding zal aangeboden worden in Kortrijk, lesplaats van de huidige HBO5-opleiding maatschappelijk werk, waarbij men gebruik kan maken van de gebouwen van de studiegebieden Gezondheidszorg en Sociaal-Agogisch Werk op de campus. Het programma is ontwikkeld op basis van het profiel van de graduaatsstudent en de vraag vanuit het werkveld. De vorm van het programma houdt rekening met de eigenheid van niveau VKS 5. Men werkt interactief en praktijkgericht (bijvoorbeeld met gastsprekers) in kleinere groepen. De opleiding beoogt een samenhangende leeromgeving te bieden waarin er een voortdurende wisselwerking is tussen de opleiding en de werkplek.

Het onderwijsconcept is opgebouwd aan de hand van thematische periodes die evolueren van eenvoudig naar complex en een praktijkgericht pedagogisch model (4C/ID) gebaseerd op authentieke beroepssituaties en zowel theoretisch als praktisch gevalideerd. De clustering van thema's zorgt voor een ervaringsgerichte benadering voor studenten met geen of weinig beroepservaring. De focus van de opleiding bestaat uit vijf inhoudelijke leerlijnen: een context- en samenlevingsleerlijn, een cliëntgerichte leerlijn, een begeleidingsleerlijn, een communicatieve leerlijn en een professionele of beroepsgerichte leerlijn. Daaraan gekoppeld zijn vier beroepsthema's, twee per opleidingsfase, die de basis vormen voor de opbouw van het curriculum ('oriëntatie op mens en samenleving'; 'sociaal werk als beroep'; 'methodisch handelen in het maatschappelijk werk' en 'naar een eigen professionele identiteit'), en waaraan de opleidingsonderdelen en het werkplekleren verbonden zijn. Hiermee is gekozen voor een doordacht, opbouwend systeem in behapbare delen.

In ECTS-fiches zijn beoogde leerresultaten, inhouden, werkvormen en evaluatie uitgewerkt per opleidingsonderdeel voor de eerste 60 studiepunten. Intentie van de opleiding is om de ECTS-fiches nog aan te passen zodat duidelijk is waar welke leerresultaten en indicatoren afgetoetst worden en het voldoende transparant is welke inhouden aan bod komen. In juni 2019 vindt een teambuidingsdag plaats waarop docenten de uitgewerkte opleidingsonderdelen aan elkaar presenteren. De gekozen werkvormen binnen de verschillende leerlijnen zijn afgestemd op de beoogde leerresultaten van elk opleidingsonderdeel. Men hanteert een geïntegreerde aanpak waarbij meerdere invalshoeken worden meegenomen (bijv. aandacht voor – praktisch toepasbaar – recht, rapportage, gespreksvoering). De studielast voor studenten wordt gespreid over het kwartaal. Het leerproces evolueert van veel begeleiding naar een grote zelfstandigheid van de student, waarbij studenten elkaar ook kunnen coachen.

De voltijdse opleiding werkt met twee keer twee semesters van 16 weken. Elk semester heeft een eigen inhoudelijk thema en bestaat uit een introductieweek, twee casus-periodes van 6 weken inclusief WPL, telkens gevolgd door een week WPL, en ter afronding een integratieweek. In de twee weken WPL, die in elk semester zijn opgenomen op suggestie van het werkveld, krijgen de studenten de kans om een volledige werkweek mee te draaien. Aan de hand van casussen wil de opleiding op een geïntegreerde manier aansluiten bij het beroep en een maximaal leerrendement voor studenten behalen. De vier casussen in het eerste semester zijn gelijk voor studenten MW en SCW. De opleiding heeft veel tijd besteed aan de uitwerking van de casussen en heeft hierin ook input van werkveld, docenten en studenten meegenomen. Per casus gaat men uit van een authentieke beroepssituatie (bijv. bezoek aan een organisatie), vanwaaruit de link met de theorie wordt gelegd. Daarbij geeft men vanaf de start aan studenten mee om geïntegreerd – vanuit verschillende modules – met een allround bril te kijken (van lineair naar meer perspectieven), zoals dit ook in de praktijk gebeurt, en – steeds meer op basis van ervaring – per situatie oplossingsgericht te werken. In bepaalde casussen wordt met groepsopdrachten gewerkt.

Binnen WPL, dat 51 studiepunten omvat en als rode draad door de opleiding loopt, wordt de reeds verworven kennis verder uitgediept en geëvalueerd. Er is expliciet gekozen voor een integratie van WPL in de opleiding om de wisselwerking tussen theorie en praktijk te stimuleren (dit is ook het verschil met een stage, waar eerst de leerinhoud wordt aangebracht en dan de praktijk volgt). In het eerste semester worden studenten voorbereid op het vinden van een geschikte werkplek. Dit gebeurt aan de hand van werkveldbezoeken en een eerste fase werkplekleren van 80 uur binnen één of meerdere organisaties in de sociale sector. Doel hiervan is dat studenten niet alleen de bedrijven maar ook de diversiteit in problematieken en doelgroepen en hun eigen rol hierin leren kennen, zodat zij op basis hiervan een passende werkplek kunnen kiezen. Vanaf semester 2 start WPL op een vaste werkplek. De opleiding kiest bewust voor één werkplek, zodat studenten een werkplek grondig leren kennen en zo in staat zijn om doordacht methodisch en zelfstandig te handelen.

In semester 2 ligt de focus op het beroepsprofiel en het herkennen/inzetten van competenties; semester 3 draait om (zelfstandig) methodisch handelen en semester 4 zet hier verder op in, met daarnaast oog voor (de link tussen) de diverse niveaus waarop wordt gewerkt: cliënt, organisatie en samenleving. WPL wordt gespreid over de verdere opleidingsduur en opbouwend geïntegreerd in de lesweken, met gemiddeld twee dagen les voor het meegeven van kaders en twee dagen WPL (of drie dagen in semester 3 en 4) per week. Daarbij krijgen studenten (observatie)opdrachten en een tweetal werkplekopdrachten mee om op de werkplek uit te voeren. Om alle competenties te bereiken staan flexibiliteit en maatwerk centraal en wordt het traject WPL afgestemd op elke student. Met het oog op persoonlijke groei ruimte van studenten wordt het systeem flexibel ingestoken; onder verantwoordelijkheid van de werkplekbegeleider kan bijvoorbeeld met de werkplek gezocht worden naar extra taken. De casussen dienen als vertrekpunt maar zijn een vrijstaande tool.

De omvang van WPL (minimaal halftijds) is gebaseerd op de ervaring met WPL van de opleiding en mede ingegeven (via de resonantiegroep) door het werkveld, dat studenten graag meer op de werkplek wil hebben dan de eerdere anderhalve dag per week, zodat ze deels ook een volledige werkweek meemaken. De opleiding stelt vast dat het werkveld er meer dan voorheen voor openstaat om studenten te begeleiden. Daarnaast ontvangen studenten veel begeleiding vanuit school door de werkplekbegeleider.

Momenteel wordt door het OMT bekeken of de aanwezige opleijsting van werkplekken met bijbehorende takenpakketten aangevuld kan worden met een instrument om (onderlinge verschillen tussen) werkvelden te duiden, zodat studenten worden ondersteund in hun keuze voor een werkplek. Na deze keuze vindt een werkplekscan plaats, waarbij onder andere wordt gelet op de beschikbaarheid en ervaring van werkplekcoaches. De verwachtingen van bedrijf en student worden geëxpliciteerd en afgestemd; zo kunnen er bijvoorbeeld extra taken worden besproken. Voor de werkplekcoaches wordt een vormingstraject voorzien, waarin onder meer praktische richtlijnen en rollen van de werkplekcoach worden toegelicht. De opleiding beperkt de instructies aan de coaches, met als uitgangspunt dat er in gezamenlijkheid naar een werkwijze gekeken kan worden. Daarbij onderhouden de docenten nauw persoonlijk contact met de coaches. Er zijn twee begeleiders per student: vanuit de werkplek en vanuit de opleiding. Docenten komen regelmatig op de werkplek waardoor er een voortdurende feedbackcyclus is; de begeleider ziet de evolutie van de student en houdt bovendien voeling met de werkplek. Ook zijn er supervisiegesprekken waarin extra feedback wordt verkregen. Mocht een werkplek niet bevallen, dan is het de verantwoordelijkheid van de werkplekbegeleider, als brugfiguur tussen bedrijf en student, om zaken bespreekbaar te maken en in te grijpen. In het uiterste geval wordt gezocht naar een andere werkplek.

Alle docenten waren al actief in CVO Miras en/of in de bacheloropleidingen; zij zijn goed bekend met de doelgroepen en beschikken over veel ervaring binnen de bestaande graduaatsopleiding (inclusief WPL), naast werkervaring binnen de sector. Om samenhangend en geïntegreerd te werken, werken docenten onderling nauw samen. Vanuit de hogeschool is er een groot aanbod voorhanden aan scholing. Er wordt ingezet op professionalisering van de docenten, onder andere in de vorm van een onderwijsdag, themadagen en aanvangsbegeleiding. Professionalisering concentreert zich bijvoorbeeld op het gebied van coaching. Docenten kunnen zich via vorming/bijtscholing ook specialiseren. Vanaf het tweede semester wordt tussen de opleidingen MW en SCW – en onder de docenten – meer gedifferentieerd, na een generalistisch begin in het eerste semester. Docenten geven aan het vernieuwend en uitdagend te vinden om hiermee aan de slag te gaan; het koppelen van vakinhouden brengt voor zowel studenten als docenten verdieping en meerwaarde.

Er is aandacht voor op de studenten afgestemde studiebegeleiding, bestaande uit instroombegeleiding, studiebegeleiding en uitstroom- en doorstroombegeleiding. Studenten die slagen voor de graduaatsopleiding kunnen via een verkort programma van 48 studiepunten het graduaatsdiploma in het sociaal-cultureel werk verwerven. Daarnaast kunnen zij via een verkort programma het bachelorsdiploma sociaal werk verwerven; met de afstudeerrichting maatschappelijk werk (91 studiepunten), ofwel met de afstudeerrichtingen personeelswerk, sociaal-cultureel werk of maatschappelijke advisering (gemiddeld 110 studiepunten). Doorstromen naar een andere graduaatsopleiding of bacheloropleiding is in individuele gevallen mogelijk. Het verkort programma zet in op verbreding en verdieping met aandacht voor de competenties die minder centraal staan in de graduaatsopleiding.

De opleiding hecht belang aan de groei van de internationale competenties bij de studenten, aangezien het werk als maatschappelijk werker een diverse doelgroep kent met verschillende etnische achtergronden. In het tweede semester (in casus 5, luik Psychisch welzijn en diversiteit) is er in dit kader een tweedaags bezoek aan organisaties en projecten in Molenbeek, waarbij studenten uit hun omgeving worden gehaald en diversiteit in alle aspecten verkennen. Er wordt dan onder andere gewerkt rond de thema's interculturaliteit en verscheidenheid in leeftijd en gender. Doel is om een bewustwordingsproces op gang te brengen; de identiteit van een sociaal werker speelt immers mee in het werk. Later in het programma worden ook in Oostende en Gent activiteiten gepland, zodat studenten diversiteit in al haar aspecten kunnen verkennen. Ook in de klas zelf is er door de verschillende achtergronden van studenten *exposure*: door met elkaar in debat te gaan, verbreedt hun kijk en focus en leren zij reflecteren. Daarnaast komen studenten tijdens WPL in contact met verschillende culturen en worden hun interculturele en reflectievaardigheden verder verfijnd aan de hand van supervisie/opdrachten. De evolutie bij studenten wordt getoetst aan de hand van vragen (portfolio). De opleiding vindt het belangrijk dat studenten de tijd krijgen om hierin te groeien en verschillende referentiekaders te leren kennen, nodig voor het hanteren van een kritische kijk als sociaal werker. Aandacht voor internationalisering is er tot slot via *internationalisation@home*. In het programma is geen Frans opgenomen, dat een stuikelblok zou kunnen vormen voor studenten. Er wordt wel extra-curriculair de mogelijkheid geboden om Frans te volgen, namelijk 'Frans voor welzijnswerkers'.

Overwegingen

De commissie constateert dat er, in samenspraak met het werkveld en studenten, veel werk is gestoken in een goede opzet van de opleiding. Er is een positieve indruk van de opbouw en uitwerking van het curriculum, dat toegesneden wordt op de graduaatsstudent. De structuur met vijf inhoudelijke leerlijnen en vier beroepsthema's is duidelijk en concreet. Het leren is gelaagd, praktijkgericht en opgebouwd vanuit de authentieke beroepscontext van de werkende. De opleidingsonderdelen zijn in herkenbare beroepsthema's opgedeeld en leiden van instapniveau naar beginnend maatschappelijk werker. De ECTS-fiches geven een globaal inzicht in wat het beoogde eindniveau is. Het team is volop bezig met de verdere uitwerking van het curriculum.

De nadruk op het ontwikkelen van een brede, onderzoekende kijk bij studenten zorgt ervoor dat zij goed voorbereid zijn op het werken in de diverse praktijk. De commissie vindt het een ambitieus streven voor dit niveau. Ze suggereert dat het gebruik van online bronnen zoals kennisclips hierin zou kunnen ondersteunen. Ook het ontwikkelen van reflectievaardigheden komt nadrukkelijk terug in het programma. Op dit vlak raadt de commissie aan om de kennis van andere hogescholen te benutten, om te leren van elkaars accenten. In het gebruik van casussen moedigt de commissie de opleiding aan om meer casuïetiek uit de eigen werkcontext in te zetten, vertrekkend vanuit authentiek werkplekieren. Zo kan er meer maatwerk worden gecreëerd. Aanvullend moedigt de commissie de opleiding aan meer expliciete aandacht te besteden aan diversiteit. Hier ziet de commissie een uitdaging, aangezien dit aspect in het werkveld sterker aanwezig is dan in de opleiding; vaardigheden op dit vlak zullen momenteel vooral tijdens WPL aangeleerd moeten worden.

De commissie waardeert het dat de opleiding kiest voor een nauwe verwevenheid van het werkplekleren, waarbij er een integraliteit van oefening wordt beoogd en de tijd wordt genomen om de student op de werkplek te vormen. Studenten worden op het werkplekleren goed voorbereid en er is uitgebreide werkplekbegeleiding voorzien, inclusief momenten van reflectie en supervisie. Ook de matching en scholing/begeleiding van werkplek en coaches is goed doordacht. Waardevol vindt de commissie de studentenbegeleiding die ingebed is in het programma, de snelle feedback die studenten ontvangen en de goede monitoring van hun voortgang. Ook is er veel oog voor de in- en doorstroom van studenten in de vorm van een goede informatievoorziening.

De commissie heeft een zeer positieve indruk van het geëngageerde docententeam dat veel werk heeft verzet en ziet zowel onderling als met het centrale niveau een interactie en samenwerking die overtuigend zijn. Het team is samengesteld uit diverse profielen en beschikt over veel ervaring met niveau 5, de doelgroepen en het werkveld. Daarnaast is er aandacht voor de begeleiding en verdere professionalisering van de docenten, zowel voor de docenten uit de HBO5-opleiding in het kader van de inkanteling in het hoger onderwijs als voor de docenten die nog geen ervaring hebben met HBO5-opleidingen.

De commissie is van mening dat de inhoud en de vormgeving van het programma, met inbegrip van de opleidingsspecifieke onderwijs- en leervormen, de toegelaten studenten in staat zullen stellen de beoogde leerresultaten te bereiken, ondersteund door de expertise van het in te zetten personeel en de aanwezige infrastructuur. Voor WPL wordt met 51 studiepunten ruimschoots voldaan aan de decretaal vereiste omvang van een derde deel werkplekleren.

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 toetsvisie van de Katholieke Hogeschool VIVES is gebaseerd op het stimuleren tot leren en reflecteren enerzijds, en het nagaan of de leerdoelen gehaald worden anderzijds. Daarbij wordt uitgegaan van het principe dat de toetsing het leerproces stimuleert (in de vorm van formatieve evaluatie en feedback), dat in het toetsen een gedeelde verantwoordelijkheid zit van het opleidingsteam – waar bij de evaluatie of toetsing meestal gebruik wordt gemaakt van het vierogenprincipe, onder andere bij het praktijkproject en WPL – en ten slotte dat toetsen een authentiek gebeuren is waarbij competenties als geheel worden geëvalueerd (kennis, attitude en vaardigheden). Aldus wordt het eindniveau op een evenwichtige wijze getoetst en beoordeeld en wordt op een mooie wijze vanuit speerpunten gedacht.

Het toetsbeleid en de kwaliteitsborging daarvan zijn vastgelegd in het OER. De opleiding heeft in samenspraak met docenten gezocht naar differentiatie in toetsbeleid, toegespitst op het graduaat (o.a. permanente evaluatie). Over de wijze van toetsing vindt (informeel) overleg plaats. Voor de graduaatsopleidingen wordt een aparte OER uitgewerkt die leesbaar en toegankelijk zal zijn. De basis hiervoor is gelegd in een werkgroep; een eerste versie wordt verwacht in mei 2019. In 2019-2020 volgt installatie van de toetscommissie. Door de Dienst Onderwijsbeleid zijn toetsfiches uitgewerkt die aan de docenten inspiratie en ondersteuning bieden om tot een valide, transparante en betrouwbare manier van evalueren te komen.

De toetsing van de opleidingsonderdelen is uitgewerkt in een toetsmatrix en ECTS-fiches per opleidingsonderdeel. Elke thematische periode wordt afgesloten met een integratieweek waarbinnen ook eventuele examenmomenten kunnen gepland worden.

De gekozen toetsvormen zijn aangepast aan de omschreven leerdoelen en zetten in op het meten van een competentie in haar geheel, met aandacht voor evaluatie in praktijksituaties die lijken op de reële praktijk. Toets-, leerresultaten- en werkvormenmatrix zijn op elkaar afgestemd.

Uitgangspunt van de evaluatie van werkplekleren is een competentieraster, bestaande uit gedragsindicatoren aangevuld met algemene attitudes, aan de hand waarvan systematisch wordt getoetst of een student alle leerdoelen heeft behaald – zonder ‘af te vinken’ – en waarmee coherentie in beoordelingen wordt bevorderd. Deze beoordeling gebeurt door de begeleider in samenspraak met de werkplekcoach. Met de studenten worden feedbackgesprekken gevoerd. Tijdens WPL groeit een student toe naar de eindproef en voert een individueel project uit. In overleg met de werkplekcoach kan een thema worden gekozen om aan te werken, op basis van knelpunten/ervaringen. De vorm van het eindproject wordt door de opleiding nog concreet uitgewerkt (nu is dit nog een groepsopdracht aan de hand van een gesimuleerde vraag); het zal gaan om een product of instrument dat toepasbaar is in de praktijk. Bij de beoordeling van dit praktijkproject geldt een meerogenprincipe; er vindt een mondelinge verdediging plaats voor een jury van docenten en mensen uit het werkveld, die een meerwaarde biedt voor zowel de student als de werkplek. Alle vaardigheden die de student heeft opgedaan gedurende het proces worden hierbij geëvalueerd.

Overwegingen

De commissie stelt vast dat het toetsingsbeleid een doordachte basis heeft die een samenhang vertoont met de opgestelde DLR en gedragsindicatoren. De brede benadering van toetsing met aangepaste evaluatievormen afgestemd op de beoogde doelen en doelgroep getuigt van een duidelijke toetsvisie. De beoogde evaluatievormen zijn congruent met de verschillende leervormen en sluiten goed aan bij het praktische karakter van de opleiding. Ook worden er voldoende mogelijkheden tot herkansing geboden. Sterke punten vindt de commissie de transparantie en coherentie in toetsen, de tussentijdse feedbackmomenten, de afsluitende geïntegreerde toetsing en het toegepaste meerogenprincipe: het werkveld wordt betrokken bij de evaluatie van WPL en het praktijkproject. Het competentieraster biedt een handvat voor het beoordelen van de competentieontwikkeling van studenten. Dit alles draagt bij aan een valide, betrouwbaar en transparant beoordelingssysteem, ondersteund door een kritische zelfreflectie.

Met genoegen stelt de commissie vast dat de aanpassing van het OER aan de graduaatsopleidingen op korte termijn zal zijn doorgevoerd. Zij vindt het positief dat er een separaat OER komt voor de graduaatsopleidingen. Als aanbeveling geeft de commissie mee de toetsvisie verder te ontwikkelen en te concretiseren, met ondersteuning van de docenten. De commissie heeft een positieve indruk van het praktijkproject, maar adviseert om de verdere uitwerking hiervan te bewaken. Van belang vindt de commissie ook dat de bestaande intensieve studentenbegeleiding met veel feedbackloops waardoor tijdig bijgestuurd kan worden, wordt geïntegreerd in de kwaliteitscyclus.

De commissie is van mening dat de kwaliteit van de evaluatie voldoende geborgd is en dat de opleiding goed op weg is om de eigenheid van het graduaatsniveau (verder) te integreren in hogeschoolbrede reglementen en praktijken.

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 Katholieke Hogeschool VIVES heeft ervoor gekozen om haar bestaande kwaliteitszorgmodel in de graduaatsopleidingen in te voeren. Daarmee kan de opleiding bogen op een uitgewerkt systeem, dat echter nog volledig geïntegreerd zal moeten worden. Centraal in dit systeem staat de POC, waarin ook vertegenwoordigers zetelen vanuit het beroepenveld, de alumni en de studenten (minimaal één derde van de leden zijn studenten). De opleiding kent gezien haar eigenheid een eigen POC en toetscommissie; een eigen opleidingshoofd neemt zitting in het OMT. De POC komt minimaal tweemaal per jaar met alle stakeholders bijeen.

Bij de kwaliteitszorg zijn diverse actoren actief betrokken; men streeft naar een brede gedragenheid bij alle belanghebbenden. Dit wordt gefaciliteerd door de reguliere overleg- en evaluatiestructuren, aangevuld met onder meer een resonantiegroep (werkveld). De Dienst Kwaliteitszorg zal voor de graduaatsopleidingen een referentiekader opmaken, dat de leidraad vormt voor de kwaliteitszorg van de opleiding. Daarnaast beschikt het CVO over een kwaliteitscoördinator en worden de resultaten van het CVO-kwaliteitszorgsysteem als nulmeting gebruikt. Onlangs is binnen de Dienst Onderwijs en ontwikkeling een kwaliteitszorgcoördinator aangesteld die zich zal toeleggen op ondersteuning van de graduaatsopleidingen. Er is bovendien veel input vanuit de Dienst Kwaliteitszorg van VIVES.

Aandacht voor kwaliteitszorg is er al in de vorm van onder meer (alumni)enquêtes (zo worden alumni twee jaar na afstuderen bevestigd over waar zij terecht zijn gekomen), individuele gesprekken met eerstejaarsstudenten, klasbezoeken bij nieuwe docenten, focusgesprekken met studenten om de volledige opleiding in kaart te brengen en gesprekken met werkplekken. Dit systeem zal bestendig worden. De opleiding geeft aan dat studenten worden bevestigd na iedere module. Ook docenten hebben een rol in de kwaliteitszorg (organisatie/communicatie). Feedback wordt meegenomen voor zover mogelijk; het opleidingshoofd gaat met docenten in gesprek als hier aanleiding toe is. Jaarlijks worden doelstellingen geformuleerd (bijv. het vormgeven van WPL), zowel voor de korte als de langere termijn, en in het kernteam besproken. Het kernteam neemt onder andere de input mee vanuit alumni/werkveld en stelt mede aan de hand hiervan prioriteiten vast. Aldus is het verbeterplan een product van de opleiding, gekaderd binnen grotere, centrale lijnen.

Overwegingen

Er is een duidelijke strategische keuze van de hogeschool om de eigenheid en het niveau van de opleiding te bewaken, onder meer via een eigen POC, toetscommissie en opleidingshoofd. De commissie hecht veel waarde aan het waarborgen van een eigen identiteit op niveau 5 en stelt vast dat er voldoende maatregelen zijn genomen om deze waarborging te kunnen bieden, mede dankzij de permanente kwaliteitsbewaking door de POC en de recente aanstelling van een aparte kwaliteitszorgcoördinator voor de graduaatsopleidingen. Voorts is de commissie positief over de wijze waarop alumnibevragingen plaatsvinden en de bevragingen van studenten over studieonderdelen, desgewenst gevolgd door een gesprek met de betrokken docent.

Veel aandacht gaat uit naar het vergroten van de betrokkenheid en participatie van alle stakeholders, zoals ook is af te leiden uit de structureel ingebouwde hefboomen. Deze participatiestructuur moet echter nog verder vormgegeven worden. Ook de monitoring van de voortgang behoeft nadere uitwerking.

Bij de eerste accreditatieprocedure ziet de commissie deze uitwerking graag getoetst; hoe wordt input uit het beroepenveld concreet meegenomen in de praktijk? Ook de specifieke invulling van de studietrajectbegeleiding (al dan niet door het opleidingshoofd) kan dan aan bod komen.

De commissie ziet een waardevol kwaliteitszorgsysteem met veel onderling overleg en heeft er vertrouwen in dat de toespitsing van het bestaande kwaliteitszorgmodel van VIVES op de graduaatsopleidingen voldoende garanties biedt voor een goede interne kwaliteitszorg, in samenspraak met het werkveld. Wel benadrukt de commissie dat bij het nader uitwerken van het bestaande kwaliteitszorgsysteem specificiteit en de input van CVO MIRAS van belang is, om de eigenheid van het graduaatsniveau goed te kunnen vormgeven en borgen. Daarnaast is een aandachtspunt de frequentie van audits; in de opstartfase is een nauwe opvolging aangewezen. De commissie beveelt tot slot aan om bij het verder vormen van het systeem te zorgen voor een planning met concrete nog te nemen stappen, waarbij onder meer gelet wordt op de timing van bevragingen en de nauwe betrokkenheid van 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. Tijdens het gesprek heeft de commissie kennisgemaakt met een gedreven team, een aspect dat uit het – verder solide – dossier minder sterk naar voren kwam (overigens is dit een meer algemene bemerking en stelt de commissie vast dat een gesprek doorgaans veel verheldering en aanvulling verschaft bij de vooraf verstrekte informatie).

Het samenwerkingsverband beschikt over een degelijke en gestructureerde organisatie met aandacht voor onderwijsproces en -visie, aandacht voor toetsingsbeleid en een sterk kwaliteitszorgmodel, zoals ook naar voren kwam in de instellingsreview. De specifieke taken en opdrachten komen doorleefd over en zijn gericht op de eigenheid van de graduaatsopleiding. Er is veel aandacht besteed aan de identiteit van de opleiding en het behoud daarvan, mede gebaseerd op de al aanwezige ervaring met HBO5. Ook is de samenwerking tussen CVO en VIVES sterk beschreven.

De commissie ziet een solide basis waarop wordt voortgebouwd. De DLR zijn vertaald naar onder andere gedragsindicatoren met oog voor het ontwikkelen van praktische vaardigheden en de juiste attitude. Er is veel expertise aanwezig in het betrokken onderwijsteam. Daarnaast maakt men goed gebruik van de contacten en aanwezige kennis in het werkveld. Het curriculum is goed uitgewerkt waardoor een sterk programma is ontstaan met een stevige praktijkcomponent en met veel ruimte voor feedback tijdens het groeiproces van de student. Aandachtspunten zijn met name de internationale benchmarking, het structureel (verder) uitbouwen van contacten met het werkveld (POC) en voorzien in meer afstemming tussen aanbieders van gelijksoortige opleidingen voor een wederzijdse kennisbenutting, en het verder uitwerken van zowel toetsvisie als praktijkproject.

Buiten de genoemde aanbevelingen is het een zeer complete aanvraag met een gedegen onderbouwing en een kritische reflectie die getuigt van inzicht. Het dossier en toelichtend gesprek geven de commissie vertrouwen dat dit opleidingsproject snel zal uitgroeien tot een degelijk en volwaardig programma.

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 23 april 2019 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 Brussel op 23 april 2019 om 10.00 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel:

- **Mieke Brenning;**
- **Lotte T'sjoen;**
- **Evert Van Quathem;**
- **Liesbeth Latré;**
- **Lies Demeulenaere;**
- **Anne Vanmaercke.**

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

Tijdens een besloten nabespreking op 23 april 2019 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 31 mei 2019.

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
Eindoordeel	Voldoende

Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding

Partner samenwerkingsverband	Katholieke Hogeschool VIVES Zuid
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Doorniksesteenweg 145, B-8500 KORTRIJK +32 56 26 41 60 www.vives.be
Naam, functie, telefoon, e-mail contactpersoon	Veerle Dekocker, Studiegebieddirecteur SAW
Partner samenwerkingsverband	CVO MIRAS
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Nelson Mandelaplein 1, B-8500 KORTRIJK +32 56 32 19 19 www.miras.be
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	09 Health and welfare
Onderwijstaal	Nederlands
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Kortrijk
Studieomvang (in studiepunten)	120
Nieuwe opleiding voor Vlaanderen	Ja, HBO5 omvorming
HBO5-opleiding(en) van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding	Maatschappelijk werk
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	Studenten die slagen voor de graduaatsopleiding in het maatschappelijk werk kunnen via een verkort programma van 48 studiepunten het diploma van gegradueerde in het sociaal-cultureel werk verwerven. Ook kunnen zij via een verkort programma het bachelordiploma sociaal werk verwerven; met de afstudeerrichting maatschappelijk werk (91 studiepunten), ofwel met de andere afstudeerrichtingen personeelswerk, sociaal-cultureel werk of maatschappelijke advisering (gemiddeld 110 studiepunten).

Doorstromen naar een andere bachelor- of
graduaatsopleiding is mogelijk op individuele
basis.

Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

1. De gegradueerde stelt de cliënt centraal, bevordert empowerment, emancipatie en sociale cohesie, 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 cliëntsysteem en andere relevante actoren;
4. De gegradueerde stimuleert de cliënt en het cliëntsysteem tot interactie met de omgeving;
5. De gegradueerde neemt de brugfunctie op tussen de cliënt, het cliëntsysteem en maatschappelijke voorzieningen;
6. De gegradueerde communiceert zowel schriftelijk als mondeling in begrijpelijke en correcte taal, hanteert adequaat diverse communicatie- en interactievormen en zorgt voor de administratieve navolging;
7. De gegradueerde bevordert en ondersteunt de zelfredzaamheid van de cliënt en het cliëntsysteem 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 een nieuwe en complexe contexten informeert en adviseert de gegradueerde de cliënt en het cliëntsysteem bij hun hulpvragen en noden;
9. De gegradueerde begeleidt de cliënt en het cliëntsysteem 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 cliëntsysteem tot actieve participatie aan de samenleving;
12. De gegradueerde volgt maatschappelijke ontwikkelingen en signaleert drempels en knelpunten in de eigen werking en/of 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:

Guy Aelterman (*voorzitter*) is ingenieur en doctor in de landbouwwetenschappen. Na de uitbouw van een wetenschappelijke en onderwijs carrière richtte hij zich steeds meer op het bestuur van onderwijsorganisaties. Hij was verbonden aan de Industriële Hogeschool CTL in Gent, aanvankelijk voor onderwijs- en later ook voor bestuursopdrachten. Nadien werd hij algemeen directeur en hoogleraar aan de Hogeschool Gent. In 2004 werd hij permanent bestuurder en later vicevoorzitter van de NVAO. Eind 2009 werd hij algemeen directeur van de Artesis hogeschool Antwerpen en later (2012-2014) kabinetschef van de Vlaamse minister van Onderwijs. Hij beëindigde zijn professionele loopbaan als hoogleraar aan de Universiteit Gent. Nu is hij met pensioen en nog steeds betrokken bij externe evaluaties in het hoger onderwijs in binnen- en buitenland. Hij is ook lid van de raad van bestuur van het evaluatiebureau van Nederlandse universiteiten QANU.

Nina Spithost (*commissielid*) is ruim 15 jaar werkzaam in hoger onderwijs in Nederland. Haar ervaring ligt in de Nederlandse Associate degree. Voor de opleiding Small Business & Retail Management van Stenden hogeschool heeft zij meegewerkt aan de opzet en de uitbouw van de duale bachelor. Zij is actief betrokken bij Europese ontwikkelingen via Chain 5 en heeft zich via studiereizen kunnen verdiepen in de Community Colleges in de Verenigde Staten. Kennisgebieden zijn het niveau Associate degree, aansluiting en co-creatie met het werkveld, inbedding waar nodig in de bachelor en verzelfstandiging, werkplekieren, internationale ontwikkelingen en flexibilisering (in het Nederlandse experiment leeruitkomsten). Inmiddels is Nina programmamanager Associate degrees voor NHL Stenden hogeschool.

Harlinde Exelmans (*commissielid*) is adjunct-algemeen directeur en directeur zorgbeleid bij vzw Familiehulp, thuiszorgorganisatie in Vlaanderen en Brussel. Sinds 2004 maakt zij deel uit van het directiecomité van vzw Familiehulp. Zij startte haar loopbaan als projectmedewerker in de sector personen met een handicap maar bouwde haar loopbaan sinds 1999 uit in meerdere directiefuncties binnen vzw Familiehulp. Zij is lid van diverse overleg- en stuurgroepen in het kader van Zorggezind, het hervormingstraject van de eerstelijns en lopende onderzoeken bij SWVG. Zij volgt de ontwikkelingen in verschillende domeinen van nabij op: thuiszorg, eerstelijnszorg, sociaal werk, ouderenzorg, personen met een handicap, kinderopvang, Vlaamse sociale bescherming.

Bert Vanderbeken (*student-commissielid*) is voormalig student HBO Associate Degree Marketing and Sales aan AP Hogeschool.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Pieter Caris**, beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator.
- **Carlijn Braam**, zelfstandig tekstschrijver/redacteur, 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 – samenwerkingsverband VIVES HBO5 Zuid

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Bijlage 1: De domeinspecifieke leerresultaten met een door de relevante dienst van het ministerie van onderwijs van de Vlaamse gemeenschap ondertekende verklaring dat de activiteiten en de descriptorenelementen kennis en vaardigheden van de relevante beroepskwalificatie(s) herkenbaar aanwezig zijn in de domeinspecifieke leerresultaten;
- Bijlage 2: De beoogde opleidingsspecifieke leerresultaten;
- Bijlage 3: Een schematisch programmaoverzicht;
- Bijlage 4: Een inhoudsbeschrijving van de programmaonderdelen van de eerste 60 studiepunten (ECTS-fiches), met vermelding van de beoogde leerresultaten, onderwijs-/werkvorm(en), wijze van toetsing en toetscriteria, literatuur (verplicht/aanbevolen), aantal studiepunten;
- Bijlage 5: Een verklaring op eer waarbij bevestigd wordt dat de in het informatiedossier voorziene middelen en personeel zullen worden ingezet in de opleiding;
- Bijlage 6: Overzicht van de contacten met het werkveld inzonderheid deze in functie van werkplekleren en interne kwaliteitszorg;
- Bijlage 7: Onderwijs- en examenregeling;
- Bijlage 8: EVC/EVK-procedure;
- Bijlage 9: Een oplistijng van de gekende aanvullingstrajecten naar een bachelordiploma;
- Bijlage 10: Het rapport van de Commissie Hoger Onderwijs in het kader van het voorlopig kwaliteitstoezicht en, indien van toepassing, het verbeterplan.

Bijlage 5: Lijst met afkortingen

4C/ID	4 Components Model for Instructional Design
CAW	Centrum Algemeen Welzijnswerk
CVO	Centrum voor Volwassenenonderwijs
DLR	Domeinspecifiek(e) leerresulta(a)t(en)
ECTS	European Credit Transfer System
EVC	Eerder verworven competentie
EVK	Eerder verworven kwalificatie
MW	Maatschappelijk werk
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OMT	Onderwijsmanagementteam
POC	Permanente onderwijscommissie
SCW	Sociaal-cultureel werk
VLHORA	Vlaamse Hogescholenraad
WPL	Werkplekleren

